



TANJA VÄLIMÄKI

Verkko-oppiminen osaksi työter- veyshoitajien perehdyttämistä

Perehdytyksen käyttäjälähtöinen kehittä- minen

TERVEYDEN EDISTÄMISEN KOULUTUSOHJELMA
2020

Tekijä Välimäki, Tanja	Julkaisun laji Opinnäytetyö, ylempi AMK	Päivämäärä toukokuu 2020
	Sivumäärä 113	Julkaisun kieli suomi
Julkaisun nimi Verkko-oppiminen osaksi työterveyshoitajien perehdyttämistä – perehdytyksen käyttäjälähtöinen kehittäminen		
Tutkinto-ohjelma Terveyden edistämisen koulutusohjelma, YAMK		
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää työterveyshoitajien näkemyksiä nykyisestä perehdyttämisestä sekä ajatuksia perehdyttämisen kehittämisestä tulevaisuudessa ja mallintaa työterveyshoitajien perehdytyksen käyttäjälähtöinen verkkokurssi toimeksiantajan verkko-oppimisympäristöön. Tavoitteena oli kehittää työterveyshoitajien perehdyttämistä yhtenäiseksi kokonaisuudeksi käyttäjäkokemukseen perustuen toimeksiantajan kaikissa toimipisteissä ympäri Suomea.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin kolmivaiheisena työelämälähtöisenä tutkimuksellisenä kehittämistyönä, jossa lähestymistapana käytettiin palvelumuotoilua. Ensimmäisessä vaiheessa selvitettiin työterveyshoitajien näkemyksiä nykyisestä perehdyttämisestä, käytetyistä perehdytysmenetelmistä ja ajatuksia perehdyttämisen toteuttamisesta verkko-oppimisympäristössä. Kysely toteutettiin verkkokyselynä. Toisessa vaiheessa suunniteltiin perehdyttämisen verkkokurssin malli kyselyn tulosten, teoreettisen viitekehyksen ja toimeksiantajan perehdytysmateriaalin pohjalta. Kolmannessa vaiheessa järjestettiin verkkokurssin mallinnuksen arviointi yhdessä toimeksiantajan vapaaehtoisten työterveyshoitajien kanssa. Arvioinnissa käytettiin työkonferenssi- menetelmää.</p> <p>Työterveyshoitajien mielestä nykyisen perehdytyksen hyviä asioita olivat vastaanotto ensimmäisinä työpäivinä, yksilöllisyys ja perehdytysmenetelmien käyttö, joista koettiin olleen hyötyä. Nimettyä perehdyttäjää arvostettiin, mutta sitä ei ollut kaikilla. Heikkoja ja kehitettäviä asioita olivat suunnitelmallisuus, yhteiset keskustelut esimiehen ja perehdyttäjän kanssa sekä riittävä resursointi ja aika. Verkossa tapahtuvaan perehdytykseen suhtauduttiin positiivisesti, kunhan aikaa on riittävästi ja lisäksi saa henkilökohtaista ohjausta. Vastaajien mielestä lähes kaikkia perehdytysaiheita voi opiskella verkkokurssilla.</p> <p>Perehdytyksen verkkokurssin mallinnus koettiin selkeänä tapana toteuttaa työterveyshoitajien perehdytystä. Toimeksiantaja tulee hyödyntämään mallinnusta luodessaan työterveyshoitajan perehdytyksen verkkokurssin omaan verkko-oppimisympäristöönsä.</p>		
Asiasanat työterveyshoitajat, perehdyttäminen, verkko-oppiminen, käyttäjälähtöisyys, palvelumuotoilu		

Author Välimäki, Tanja	Type of Publication Master's thesis	Date May 2020
	Number of pages 113	Language of publication: Finnish
Title of publication Online environment becoming a part of orientation for occupational health nurses - developing of a user driven approach		
Degree program Degree Programme in Health Promotion, Master's Degree		
<p>The purpose of this study was to define occupational health nurses' opinions on existing orientation methods, to research their thoughts of how to develop the orientation methods in the future, and model an online course for orientation with a user driven approach to the client's web-learning environment. The aim of the study was to develop the orientation of occupational health nurses to an integrity that serves the users in all mandator's offices around Finland.</p> <p>The study was carried out as a service design based three-stage working life driven study and development work. First the nurses were asked their opinion on the existing orientation methods, and their thoughts on orientation in a web learning environment. An online survey was used. In the second stage a model of online course for orientation was planned on the base of the results of the survey, theoretical framework and the orientation material from the mandator. The third stage an evaluation of the online course model was organized together with voluntary occupational health nurses who work for the mandator. The evaluation was made with a democratic dialogue- method.</p> <p>The results indicate that the welcome on the first days at work, individuality and the use of different orientation methods are being valued in the current orientation. A designated mentor was appreciated, but not always available. Orderliness, intercourse with the mentor and the superior and the sufficient resource and time were considered as insufficient. The occupational health nurses related positively on online course for orientation, as long as there is enough time and a personal mentoring is available. Based on the study almost every orientation theme can be studied in the web-learning environment.</p> <p>The model of the web-learning environment was experienced as an explicit way to carry out the orientation of the occupational health nurses. The mandator will use the model to create an online course of orientation to the web-learning environment.</p>		
Key words Occupational health nurses, orientation, web-learning, user-centeredness, service design		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 TYÖTERVEYSHOITAJAN PEREHDYTTÄMINEN VERKKO- OPPIMISYMPÄRISTÖSSÄ	8
2.1 Työterveyshoitaja.....	8
2.2 Perehdyttäminen.....	10
2.2.1 Perehdyttämisen hyödyt.....	11
2.2.2 Perehdytysprosessi	12
2.2.3 Perehdytyksen onnistuminen	14
2.2.4 Perehdytysmenetelmät	14
2.2.5 Perehdyttämisen kehittäminen	15
2.3 Verkko-oppiminen	16
2.4 Perehdytys ja verkko-oppiminen tutkimuskohteena	19
3 OPINNÄYTETYÖN TOIMINTAYMPÄRISTÖ.....	26
4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE	29
5 TUTKIMUKSELLINEN KEHITTÄMISTYÖ.....	30
5.1 Tutkimuksellisen kehittämistyön prosessi	31
5.2 Palvelumuotoilu kehittämistyön lähestymistapana	35
5.2.1 Palvelupolku apuna nykytilanteen ymmärtämisessä.....	37
5.2.2 Kvantitatiivinen tutkimus palvelumuotoilun asiakasymmärryksen kasvattajana.....	38
5.2.3 Työkonferenssi osana palvelumuotoilun prototypointia.....	40
6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN TUTKIMUKSELLISENA KEHITTÄMISTYÖNÄ	41
6.1 Aineistonkeruu ja analysointi.....	43
6.2 Perehdytyksen verkkokurssin mallinnus ja sen arviointi	46
7 KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET.....	47
7.1 Kyselyn tulokset.....	47
7.1.1 Vastaajien taustatiedot	47
7.1.2 Työterveyshoitajien arvio nykyisestä perehdyttämisestä.....	50
7.1.3 Opiskelu verkko-oppimisympäristössä	70
7.1.4 Perehdyttämisen kehittäminen Pihlajalinnassa	76
7.2 Verkkokurssin mallinnuksen perusta	84
7.2.1 Työterveyshoitajien tehtäväkohtainen perehdytys- verkkokurssin malli..	85
7.2.2 Työterveyshoitajien perehdyttämisen lisämateriaali	90
7.3 Verkkokurssin arviointi työkonferenssina	92
8 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	95

8.1 Opinnäytetyön tulosten ja toteuttamisen pohdinta	96
8.2 Mallinnuksen jalkauttaminen osaksi työterveyshoitajien perehdyttämistä	100
8.3 Luotettavuus ja eettisyys	101
8.4 Jatkokehittämisaiheet	108

LÄHTEET

LIITTEET

LIITE 1. Kirjallisuuskatsaukseen tietokannoista tehdyt kirjallisuushaut

LIITE 2. Kirjallisuuskatsaukseen mukaan valitut tutkimukset

LIITE 3. Saatekirje kyselytutkimukseen osallistuville

LIITE 4. Tietosuojailmoitus

LIITE 5. Verkkokysely työterveyshoitajille

LIITE 6. Esimerkki sisällönanalyysin etenemisestä: Perehdytyksen hyvät ja säilytettävät asiat

LIITE 7. Perehdytyksen hyvät ja säilytettävät asiat analyysitaulukko

LIITE 8. Perehdytyksen ongelmat ja heikkoudet analyysitaulukko

LIITE 9. Ajatuksia itsenäisestä perehtymisestä verkko-oppimisympäristössä analyysitaulukko

LIITE 10. Perehdyttämisen kehittämiskohteet analyysitaulukko

LIITE 11. Työterveyshoitajien perehdyttämisen verkkokurssin mallinnus

LIITE 12. Perehtyjän ensimmäisen viikon lukujärjestys

1 JOHDANTO

Työterveyshoitaja on lähes aina yrityksen ensimmäinen kontakti työterveyshuollon palveluihin sopimuksenteon jälkeen ja työterveyshoitaja antaakin kasvot työterveyshuollon toiminnalle. On siis selvää, että työterveyshoitajan osaamista ja perehtyneisyyttä arvioidaan ensimmäisenä. Nykypäivän kilpailuyhteiskunnassa on tärkeää erottua edukseen ja olla ajan tasalla muuttuvasta työelämästä. Mitä paremmin työterveyshoitaja osaa työnsä ja tuntee talon tavat, sitä luottavaisempia asiakasyritykset työterveyshuoltoon ovat. Työterveyshoitajan perehdyttämisellä ja osaamisen varmistamisella voidaan saada aikaan positiivisia tuloksia esimerkiksi asiakaspysyvyyden, tuloksellisuuden ja työntekijöiden vaihtuvuuden mittareilla. Tutkimusten mukaan hyvällä ensimmäisten kuukausien aikana tapahtuvalla perehdyttämisellä työntekijät saadaan sitoutettua työpaikkaansa paremmin (Eklund 2018, 34). Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Pihlajalinna- konserni, jossa on tarve työterveyshoitajien perehdyttämisen kehittämiseksi.

Opinnäytetyö toteutetaan työelämälähtöisenä, uudistamisperusteisena tutkimuksellisenä kehittämistyönä kolmessa vaiheessa. Tutkimuksellisen kehittämistyön lähtökohdiana on kehittämiskohteen tunnistaminen. Kehittämishanke yleensä liittyy työelämän kehittämiseen ja tavoitteena on saada aikaan muutos. Tavoitteena voi olla esimerkiksi prosessien kehittäminen ja uudistaminen tai uusien menetelmien kehittäminen. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 23.) Opinnäytetyössä hyödynnetään palvelumuotoilua, kvantitatiivista tutkimusta ja työkonferenssimenetelmää.

Palvelumuotoilulla pystytään vastaamaan sosiaalisen, teknologisen ja taloudellisen elinympäristön muuttumisen aiheuttamiin muutostarpeisiin ihmisten työelämässä ja arjessa. Palvelumuotoilu tarjoaa myös perinteistä muotoilua laajemman näkökulman kohteena olevaan ongelmaan. Ratkaisu voi olla muutakin kuin esimerkiksi uusi tuote, se voi olla järjestelmäkuvaus, uusi tapa toimia tai asiakaslähtöisempi palvelu. (Miettinen 2011, 26.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää työterveyshoitajien näkemyksiä nykyisestä perehdyttämisestä ja tämän sekä teoreettisen viitekehyksen pohjalta mallintaa perehdytyksen käyttäjälähtöinen verkkokurssi Pihlajalinnan verkko-oppimisympäristöön. Verkkokurssin tekninen toteuttaminen tapahtuu toimeksiantajan toimesta opinnäytetyön jälkeen. Tavoitteena on siis kehittää työterveyshoitajien perehdyttämistä ja niihin liittyviä toimintamalleja sekä saada aikaan muutos.

Pihlajalinnassa toteutetaan kolme- neljä kertaa vuodessa työhyvinvoinnin kehittämiseen tarkoitettu henkilöstökysely. Marraskuussa 2019 toteutetussa kyselyssä kehittämistoiveiksi ovat nousseet esimerkiksi selkeät ja yhdenmukaiset toimintaohjeet sekä konsernitason toimintatavat. Viimeisimmästä kyselystä ei ollut saatavilla vastaavia tuloksia, mutta numeraalisten tilastotietojen mukaan tilanne on pysynyt melko samanalaisena tai hieman parantunut. (Pihlajalinna intranet 2020.) Opinnäytetyöllä ja palvelumuotoilun menetelmillä pystytään vastaamaan ainakin osittain näihin toiveisiin. Palvelumuotoilulla pystytään kehittämään organisaatioiden sisäistä toimintaa siten, että se tukee asiakasrajapinnassa työskenteleviä työntekijöitä (Tuulaniemi 2011, 98). Verkkokurssien suunnittelussa on tärkeää kuunnella käyttäjien palautetta (Wasim, Sharma, Khan & Siddiqui 2014, 449), joka toteutuu toteuttamalla kysely ja kutsumalla halukkaat mallinnuksen jälkeiseen työkonferenssitapaamiseen.

Perehdyttämistä tapahtuu koko ajan, koska työelämän muutos on jatkuvaa. Perehdytystä tehdään uusille työntekijöille, mutta myös silloin, kun työ tai työmenetelmät muuttuvat. (Työturvallisuuskeskus 2010, 1.) Tässä opinnäytetyössä keskitytään uuden työterveyshoitajan perehdyttämiseen työsuhteen alussa, mutta verkko-oppimisen osia alueita voidaan hyödyntää myös esimerkiksi organisaation muutoksiin liittyvissä tilanteissa tai integraatioiden yhteydessä Pihlajalinnassa muista organisaatioista tuleville työterveyshoitajille.

Tehty kirjallisuuskatsaus vahvistaa opinnäytetyön toteuttamisen ideaa. Useimmissa tutkimuksissa perehdyttämistä on kehitetty käyttäjäkokemukseen ja kirjallisuuteen perustuen, jolloin lopputuloksena on käyttäjälähtöinen, mutta tutkittuun tietoon perustuva kokonaisuus. Hankkeista saadut arviot tukevat taas ajatusta siitä, että perehdytyksen verkko-oppimisympäristön luominen opinnäytetyönä ei ole ajallisesti mahdollista.

2 TYÖTERVEYSHOITAJAN PEREHDYTTÄMINEN VERKKO-OP- PIMISYMPÄRISTÖSSÄ

2.1 Työterveyshoitaja

Työterveyshoitaja on työterveyshuollon ammattihenkilö ja samalla terveyden edistämisen asiantuntija. Työterveyshoitajan työ on kokonaisuudessaan työntekijöiden hyvinvoinnin sekä fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen terveyden edistämistä, mutta myös sairauksien ja vaivojen ennaltaehkäisyä. (Työterveyslaitoksen [www-sivut](#).)

Työterveyshoitajan tehtäviin kuuluvat työntekijöiden yksilötyön lisäksi työyhteisöjen työ- ja toimintakykyä parantavien toimien suunnittelu, koordinointi, toteutus ja seuranta. Työtä tehdään yhteistyössä muiden työterveyshuollon ammattilaisten ja asiantuntijoiden sekä asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa. Työterveyshoitaja toteuttaa muun muassa työpaikkaselvityksiä, työterveystarkastuksia, laatii toimintasuunnitelmia, järjestää terveysneuvontaa ja työterveyspainotteisen sairaanhoidon vastaanottotoimintaa. Lisäksi työterveyshoitaja avustaa työterveyshuollon korvauksiin liittyvissä asioissa sekä ohjaa ja seuraa työterveyshuollon toimintaa yhteistyössä asiakasyrityksen kanssa hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti. (Työterveyslaitoksen [www-sivut](#).)

Työterveyshoitajan työssä korostuu terveyden edistäminen, asioiden kokonaisvaltaisuus, moniammatillisuus, monitieteisyys ja asiakaspalvelu sekä asetetut lait ja säädökset, jotka ohjaavat toimintaa. Työ edellyttää laajaa työ- ja elinkeinoelämän tuntemusta sekä niiden muutosten ja kehittymisen seurantaa. Työterveyshoitajalta vaaditaan vahvaa ammatillista osaamista, mutta myös oma-aloitteisuutta, yhteistyökykyä ja kykyä itsenäiseen työhön. Nykyisin työtä tehdään moniammatillisesti ja laaja-alaisesti, joka vaatii työryhmässä toimimista, mutta myös verkostoitumista. Työssä tulee tehdä päätöksiä, joilla saattaa olla taloudellisia vaikutuksia asiakasyrityksessä. Tämän vuoksi työterveyshoitajalta edellytetään myös kustannustehokkuutta, tulostavasta sekä vaikuttavuuden arviointia. (Suomen Työterveyshoitajaliiton [www-sivut](#).)

Työterveyshuollossa toimivalla terveydenhoitajalla tulee olla terveydenhoitajan pätevyyden sekä ammatissa toimimisen laillistuksen lisäksi vähintään viidentoista

opintopisteen laajuinen työterveyshuollon pätevöittävä koulutus. Koulutus tulee suorittaa kahden vuoden kuluessa siitä, kun terveydenhoitaja on siirtynyt työterveyshuollon tehtäviin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017.)

Työterveyshoitajan toimintaympäristö on työterveyshuolto, jonka toimintaa ohjaa työterveyshuoltolaki (21.12.2001/1383) ja siihen liittyvät säädökset ja asetukset. Työterveyshuoltolakia noudatetaan niissä töissä, joissa työnantaja on velvollinen noudattamaan työturvallisuuslakia. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantaja on velvollinen järjestämään työntekijöille työterveyshuollon palvelut, mikäli hän on velvollinen noudattamaan työturvallisuuslakia. Yksikin työntekijä täyttää tämän järjestämisvelvoitteen. Työterveyshuolto tulee järjestää tasapuolisesti ja maksuttomasti kaikille työntekijöille siinä laajuudessa mitä työ ja työpaikan olosuhteen edellyttävät. Yksinyrittäjillä on mahdollisuus järjestää itselleen työterveyshuollon palvelut, mutta ne eivät ole lakisääteisiä. (Työterveyslaitoksen [www-sivut](#).)

Laki velvoittaa työnantajaa huolehtimaan työntekijöidensä terveydestä ja turvallisuudesta työssä huomioiden erityisesti työympäristön, työolosuhteet ja työntekijöiden henkilökohtaiset edellytykset. Tämän velvollisuuden täyttämiseksi käytetään hyödyksi työterveyshuoltoa, koska työterveyshuolto on työn ja terveyden asiantuntija. Palveluiden järjestäminen ei kuitenkaan poista työnantajan velvollisuuksia. Työterveyshuollon tehtävänä on toimia yhteistyössä työnantajien kanssa huolehtimalla työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitämisestä ja edistämisestä sekä osaltaan työpaikkojen työturvallisuudesta. Työterveystoiminnan lähtökohtana on yhteistyö työterveyshuollon ja työnantajan välillä. (Työterveyslaitoksen [www-sivut](#).)

Työterveyshuollossa työskentelevät työntekijät ovat työterveyden ja -turvallisuuden ammattilaisia. Työterveyshoitaja ja – lääkäri ovat työterveyden ammattihenkilöitä, jotka vastaavat työterveyspalveluiden kokonaisuudesta. Tarvittaessa he käyttävät apuna työterveyshuollon asiantuntijoiden erityisosaamista. Työterveyshuollon asiantuntijoita ovat esimerkiksi työfysioterapeutti, työpsykologi ja sosiaalialan asiantuntija. Työterveyshuollosta nimetään lähes aina yrityksen toiminnasta vastaava tiimi, johon kuuluvat työterveyshoitajan ja -lääkärin lisäksi työfysioterapeutti ja -psykologi. Työterveyspalveluiden toteuttaminen on suurimmalta osin kuitenkin aina hoitajan ja lääkärin vastuulla. (Työterveyslaitoksen [www-sivut](#).)

2.2 Perehdyttäminen

Perehdyttäminen voidaan jakaa kahteen erilaiseen perehdyttämiseen; yritykseen ja työyhteisöön perehdyttämiseen sekä työhön perehdyttämiseen eli työnopastukseen. Yritykseen ja työyhteisöön perehdyttämisellä tarkoitetaan sellaisia toimia, joilla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa sekä sen toiminta-ajatuksen, -periaatteet ja -tavat sekä ihmiset, joita ovat työkaverit, esimiehet ja asiakkaat. Työhön perehdyttämisen avulla työntekijä taas oppii uuden työnsä sekä siihen liittyvät odotukset, vastuut ja velvoitteet sekä turvallisuusohjeet. Perehdyttämistä tehdään myös silloin, kun työntekijä siirtyy uusiin työtehtäviin tai työhön liittyvien muutosten yhteydessä. Tällöin usein puhutaan opastamisesta tai ohjeistamisesta. (Työturvallisuuskeskus 2016, 7; Työturvallisuuskeskus 2010, 2.)

Perehdyttämistä määrittelee työturvallisuuslaki (23.8.2002/738, 2 luku 14§), jossa työnantajan velvollisuuksiin luetaan kuuluvaksi työntekijälle annettava opetus ja ohjaus. Lain mukaan *työntekijä on riittävästi perehdytettävä työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin välineisiin sekä turvallisiin työtapoihin ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista sekä työtehtävien muuttuessa*. Työntekijälle *tulee antaa myös opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä turvallisuutta ja terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi*. Lain mukaan *opetusta ja ohjausta tulee täydentää tarvittaessa*. Työturvallisuudella tarkoitetaan fyysisen turvallisuuden lisäksi psyykkistä turvallisuutta työssä (Eklund 2018, 26).

Perehdyttämisen tavoitteena on työntekijän myönteisen asenteen luominen työhön ja henkilökuntaan, itsenäisyyden, aktiivisuuden sekä työterveyden ja -turvallisuuden edistäminen ja tietojen sekä taitojen lisääminen (Työturvallisuuskeskus 2016, 7). Näiden lisäksi, organisaatioista riippuen, perehdyttämisen tavoitteena voi olla uuden työntekijän sitoutuminen työhönsä tai vastaavasti nopea työhön oppiminen sekä rutiinitehtävien hallinta. Mikäli tavoitellaan pitkäaikaisia työsuhteita, perehdyttämisen tavoitteina yleisesti ovat organisaatiokulttuuriin sopeutuminen sekä työympäristössä viihtyminen. (Eklund 2018, 28-29.)

2.2.1 Perehdyttämisen hyödyt

Hyvä perehdytys tuo hyötyä sekä työnantajalle että työntekijälle. Perusteellinen ja hyvin hoidettu perehdytys luo vahvan perustan yhteistyölle, työntekijän oppiminen tehostuu, työtapaturmat vähenevät, työturvallisuus lisääntyy, poissaolot ja vaihtuvuus vähenevät ja kustannuksia säästyy. Näiden lisäksi hyvä perehdyttäminen vaikuttaa positiivisesti yrityksen julkiseen kuvaan. (Työturvallisuuskeskus 2010, 4-5.)

Hyvä perehdytys on myös kustannustehokasta. Työsuhteen alussa, osana perehdytystä, työntekijä saa tietoa, jota hän tarvitsee työssään. Näin työntekijä pystyy aloittamaan itsenäisen työskentelyn mahdollisimman varhain kuitenkin siten, että virheiden määrä minimoituu. Hyvin hoidettu perehdytys vie aikaa, mutta maksaa itsensä takaisin, kun välttyään kustannuksilta, joita esimerkiksi uuden työntekijän mahdollisesti tekemät virheet tai työtapaturmat aiheuttavat. (Työturvallisuuskeskus 2010, 4-5.)

Uusi työntekijä aiheuttaa aina organisaatiossa muutoksen, joka yleensä näkyy tehokkuuden laskuna. Jos perehdytys hoidetaan ammattimaisesti, tehokkuuden lasku on yleensä matala ja lyhytkestoinen. Taitamattomasti johdettu perehdytys taas saattaa jättää organisaation tehokkuuden aiempaa matalammaksi pitkäksi aikaa tai aiheuttaa jopa tuottavuuden laskua. Tällöin perehdytys on epäonnistunut ja kallis investointi, eikä työntekijä ole päässyt toimivaksi osaksi työyhteisöä. (Eklund 2018, 32-33.)

Perehdyttämisessä työntekijää myös sitoutetaan osaksi työyhteisöä, pyritään luomaan positiivinen kuva työpaikasta sekä motivoimaan uutta työntekijää. Työmotivaatio on yksi tärkeimmistä asioista puhuttaessa henkilöstön vaihtuvuudesta tai sairauspoissaoloista. Hyvällä perehdyttämisellä sekä myönteisellä ensivaikutelmalla pystytään vahvistamaan työmotivaatiota, joka vaikuttaa siihen, että haluaako uusi työntekijä jatkaa työpaikassa. (Työturvallisuuskeskus 2010, 4-5.) Hyvällä perehdyttämisellä on todettu olevan myös vaikutusta työntekijän ammatilliseen kasvuun (Ketola 2010, 161; Miettinen, Kaunonen & Tarkka 2006, 67).

Tutkimuksen mukaan työsuhteen alussa, ensimmäisen 90 päivän aikana, työkavereilta ja esimiehiltä saatu tuki on merkittävämpää työn tuloksen ja sitoutumisen kannalta, kuin tämän jälkeen saatu tuki (Kammeyer-Mueller, Wanberg, Rubenstein & Song

2013, 1104). Tämä aika yleensä mielletään perehdyttämisen ajankohdaksi, joten perehdyttämällä voidaan todeta olevan merkitystä työntekijän sitoutumiseen. Onnistunut perehdytys myös osaksi työyhteisöä ja onnistumisen kokemukset työssä, vaikuttavat työtyytyväisyyteen ja sitä kautta sitoutumiseen. (Eklund 2018, 34-35.) Työnkuvan mukaiset vastuut, keskustelut ja vuorovaikutus kollegoiden kanssa ovat avainasemassa uuden työntekijän sitoutumisessa ja työpaikan houkuttelevuudessa (Peltokoski 2016, 35-36).

Suunnitelmallinen perehdytysprosessi tuo tasalaatuisuutta yrityksen toimintaan ja on ainoa tapa, jolla taataan jokaiselle työntekijälle hyvä perehdytys omaan työtehtäväänsä. Tämä vaatii yhdessä sovitun perehdytysprosessin käytäntöön viemistä ja kehittämistä. (Eklund 2018, 36-37.)

2.2.2 Perehdytysprosessi

Perehdytysprosessi on kiinteä osa organisaation muita henkilöstöjohtamisen prosesseja. Siihen liittyvät myös rekrytointi ja kehityskeskustelut. Perehdytysprosessin kestolle ei ole asetettu selkeitä rajoja tai tavoitteita, mutta yleisesti voidaan suositella, että perehdytys kestäisi useampia viikkoja. Perehdytyksen onnistumisen kannalta olisi parasta, että perehdytys jaksotetaan pidemmälle ajalle. Epäonnistumisen riski kasvaa mitä enemmän tietoa lyhyessä ajassa annetaan. Perehdytys ei lopu perehdytysprosessin päätyttyä, vaan oppiminen ja kehittyminen jatkuvat koko työsuhteen ajan. Tärkeintä on, että perehdytysjaksolle asetetaan tavoitteet ja aikarajat näiden saavuttamiseksi sekä sovitaan etenemisen seurannasta. (Eklund 2018, 88-9; Työturvallisuuskeskus 2010, 9; Ketola 2010, 160-164.)

Perehdytysprosessin sisällöstä ei ole laadittu selkeää määritelmää, mutta ohjeita ja listauksia löytyy useita. Hyvä tapa kuitenkin on jakaa perehdytys pienempiin osa-alueisiin, jolloin sitä on helpompi hallita. Perehdytysprosessin osa-alueita voivat olla esimerkiksi organisaation toiminta, prosessit ja käytänteet, verkostot, kehittymisen seuranta, vastuualueet ja tavoitteet sekä työtehtävään opastaminen. (Eklund 2018, 91-92.)

Perehdytyksen tarkempi sisältö ja asetetut tavoitteet ovat siis organisaatiokohtaisia. Tulee muistaa, että jokainen perehdytettävä ja työtehtävä ovat erilaisia. Perehdytysprosessien välillä on eroavaisuuksia, mutta myös yhtäläisyyksiä. Yhteistä kaikille perehdytysprosesseille on täyttää työturvallisuuslain edellyttämät tehtävät sekä saada työntekijän oppimisprosessi alkuun. (Eklund 2018, 26.) Perehdytys toteutetaan aina tarpeen ja tilanteen mukaan huomioiden perehdytettävien erilaiset tarpeet ja taustat (Työturvallisuuskeskus 2010, 2).

Perehdytysprosessi etenee aina yksilö- ja tehtäväkohtaisesti. Yleinen perehdytys suunnitelma on kuitenkin hyvä olla olemassa. Perehdytyksen suunnittelussa tulee huomioida, että kuka on vastuussa perehdyttämisestä ja mitä asioita se sisältää sekä milloin ja miten nämä asiat käydään läpi. Lisäksi tulee huomioida jokainen työntekijä yksilöllisesti ja luoda perehdytysprosessi hänen tarpeitaan vastaavaksi. (Eklund 2018, 76; Peltokoski 2016, 27.) Esimies koordinoi perehdytyksen suunnittelun, toteutuksen ja seurannan sekä on vastuussa perehdytysprosessin etenemisestä (Miettinen ym. 2006, 65; Lahti 2007, 55; Peltokoski 2016, 27). Perehdytysprosessissa perehtyjällä ei ole passiivisen vastaanottajan rooli, vaan hänen tulee olla aktiivinen oppija. Perehdyttäminen kuuluu myös perehdytettävälle itselleen. (Ketola 2010, 155; Työturvallisuuskeskus 2010, 1). Parhaan lopputuloksen saamiseksi koko työyhteisö osallistuu perehdytysprosessiin (Miettinen ym. 2006, 66).

Perehdytysprosessi voi edetä muodollisesti tai joustavasti. Käytännössä nämä sekoittuvat, mikä takaakin sen, että perehdytysprosessi on tehokas. Molempia ääripäitä myös tarvitaan; muodollisuus tuo turvallisuutta ja suunnitelmallisuutta esimerkiksi yleisten asioiden läpikäymiseen, kun taas joustavuus yksilöllisyyttä ja vuorovaikutusta tehtäväkohtaisten taitojen opettelemiseen. Muodollisessa perehdytyksessä perehtyjä on passiivinen oppija, kun taas joustavassa mallissa hän toimii aktiivisemmin. Perehdytettävän tulee tietää mitä häneltä halutaan perehdytysprosessissa. (Eklund 2018, 86-87.)

Perehdytyksen aikana toteutettavat keskustelut ovat suositeltavia ja auttavat kehittymisen seurannassa sekä molemmien puolisen palautteen antamisessa. Aktiivisella seurannalla pystytään takaamaan myös yksilöllinen perehdytys. (Eklund 2018; 13, 122-124; Kuntatyönantajat 2011, 15.)

2.2.3 Perehdytyksen onnistuminen

Onnistuneelle perehdytysprosessille on olemassa muutamia suosituksia, jotka olisi mahdollisuuksien mukaan sisällytettävä perehdytykseen. Organisaation kannalta perehdytyksen onnistuminen edellyttää perehdytyksen selkeitä tavoitteita sekä laadittua perehdytysuunnitelmaa, johon myös yrityksen johto sitoutuu. Perehdytykseen tulee varata riittävästi resurssia ja perehdyttäjien taidot tulee olla riittävät. (Eklund 2018, 191.) Yksi tärkeimmistä onnistumisen edellytyksistä on henkilökohtaisen perehdyttäjän nimeäminen (Peltokoski 2016, 27; Lahti 2007, 54; Kuntatyönantajat 2011, 15).

Perehdyttäjän näkökulmasta perehdytyksen onnistumisessa oleellista on yksilöllinen perehdytysuunnitelma, riittävän ajan ja työrauhan antaminen uuden oppimiseen, riittävien haasteiden antaminen sekä perehdyttäjän saama kokemus työn merkityksellisyydestä. Perehdyttämisen yhteydessä perehdyttäjän tulisi saada mahdollisuus liittyä osaksi tiimiä ja kasvattaa työssä tarvittavia verkostoja. Näiden lisäksi perehdyttäjälle annettava informaatio tulee olla riittävää. (Eklund 2018, 191.)

Yhteistyön onnistumiseksi on tärkeää, että vuorovaikutus esimiehen kanssa on toimivaa ja palautetta annetaan riittävästi molemmin puolin. Lisäksi perehdytyksen etenemistä tulee seurata esimerkiksi perehdytyskeskusteluin. Perehdytyksen onnistumisen edellytyksenä pidetään myös toimivia työvälineitä ja -järjestelmiä. (Eklund 2018, 191.) Erityisen tärkeää on myönteinen ensivaikutelma työnantajasta ja työpaikasta, jotka luovat perustaa yhteistyölle. Tällöin työntekijä kokee olevansa tervetullut ja uskaltaa osallistua enemmän. Kielteistä ensivaikutelmaa ei aina pystytä edes korjaamaan. (Työturvallisuuskeskus 2010, 9.)

2.2.4 Perehdytysmenetelmät

Kasvokkain tapahtuvan perehdytyksen lisäksi voidaan hyödyntää muita perehdytysmenetelmiä tai oheismateriaaleja, joiden tarkoituksena on tukea perehdyttäjän oppimista ja asioiden muistamista. Materiaalit voivat olla sähköisessä tai painetussa muodossa. Käytössä voivat olla esimerkiksi erilaiset perehdytysoppaat ja perehdytyksen muistiinotat, yrityksen esittelyyn liittyvä aineisto sekä käsikirjat ja ohjeet. Nykypäivänä

hyödynnetään paljon myös organisaation intranettiä. (Työturvallisuuskeskus 2010, 10-11.)

Mikäli yrityksessä aloittaa useampia työntekijöitä samaan aikaan, voi yhteinen perehdytystilaisuus tarjota oivan mahdollisuuden tutustumiseen, yhteistyöhön ja vertaistukseen. Uusilta työntekijöiltä on myös mahdollista saada hyviä ideoita perehdytysprosessin kehittämiseen. Perehdyttämistä voidaan järjestää myös organisaation sisäisillä ja ulkoisilla koulutuksilla sekä muilla yhteisillä tilaisuuksilla. (Eklund 2018, 180-183.)

Näiden lisäksi perehtyjä voi pitää oppimispäiväkirjaa, joka toimii ikään kuin perehtyjän muistikirjana. Apuna voidaan käyttää myös kokenutta mentoria, joka opastaa ja tukee perehtyjää käytännön asioissa. Varsinkin uran alkuvaiheessa olevien työntekijöiden perehdytyksessä voidaan hyödyntää erilaisia osaamiskartoituksia. Näiden tavoitteena on tunnistaa uuden työntekijän osaaminen, vahvuudet ja kehittämisen kohteet. Tietoa voidaan hyödyntää perehdytyksessä ja myöhemmin työsuhteen aikana. (Eklund 2018, 181-184.)

Perehdytysmenetelmänä voidaan käyttää myös pelillistämistä tehostamaan perehdytystä, jonka tavoitteena on käydä asioita läpi hauskaasti ja innovatiivisesti. Perehdytysmenetelmänä voidaan käyttää myös digitaalisia materiaaleja ja verkko-oppimista, jota käydään tarkemmin läpi kappaleessa 2.3. (Eklund 2018; 182, 184; Kuntatyönantajat 2011, 31.)

2.2.5 Perehdyttämisen kehittäminen

Yrityksen tulee kehittää perehdytysprosesseja. Perehdytystä kehittämällä yritys pystyy vastaamaan työelämän muutoksiin, mutta myös samalla työntekijöiden ja organisaatioiden muuttuviin perehdytystarpeisiin. Perehdytyksen kehittäminen usein mielletään osaksi onnistunutta perehdytysprosessia. Mikäli jokaisesta suoritetusta perehdytyksestä opitaan jotain, kehittäminen on mahdollista. (Eklund 2018; 132, 191, 207.)

Itse perehdytysprosessista, sen sisällöstä ja kehittämiskohteista on hyvä kerätä säännöllisesti palautetta eri osapuolilta. Organisaatiolla tulisi olla järjestelmällinen tapa

palautteen keräämiseen, sen läpikäymiseen ja hyödyntämiseen. Tämän tavoitteena on tunnistaa ja tuoda esiin perehdytysprosessin kehittämiskohdat, jolloin pystytään toimimaan suunnitelmallisesti ja oikea-aikaisesti. (Eklund 2018, 133.) Uudella työntekijällä on usein erilaisia näkemyksiä toimintatavoista, etenkin jos hän on urallaan kokenut. Näitä uusi näkökulmia tulisi osata ottaa vastaan ja hyödyntää toiminnan kehittämisessä. Uusi työntekijä sopeutuu herkästi olemassa oleviin malleihin, jolloin luovuus ja innovatiivisuus jää hyödyntämättä. (Ketola 2010, 155.)

Perehdytyksen kehittämisessä tulee muistaa sille asetetut tavoitteet, joita kehittämisen tulee tukea. Lisäksi perehdyttämisen kehittämisessä tulee huomioida organisaation strategia. (Eklund 2018, 133.) Kehittäminen on yleensä pitkä prosessi ja kehittämis-kohteita saattaa olla useita. Kehittäminen on kuitenkin usein tehokkainta, kun kehitetään vain jotain osa-aluetta, ei kaikkia kerralla. Kehittämistyön jalkauttaminen organisaation käyttöön ja toteuttamisen seuranta ovat avainasemassa siinä, että kehittymistä oikeasti tapahtuu. (Työturvallisuuskeskus 2010, 25-26.)

2.3 Verkko-oppiminen

Verkko-oppimisen käsite on laaja ja siihen liittyvien opetusmenetelmien määrittelemisen on vaikeaa. Verkko-oppimisen käsitteellä tarkoitetaan useimmin oppimisalustalla olevia verkkokursseja, joita opiskellaan itsenäisesti, mutta ne mahdollistavat ohjaajan ja opiskelijan vuorovaikutuksen. Se voi olla myös luokkatilanteessa ohjaajan johdolla tapahtuvaa opiskelua, jolloin materiaalit ovat oppimisalustalla tai Internetissä. Verkko-oppimista tapahtuu myös videoyhteyksien avulla tai yksinkertaisimmillaan hakemalla tietoa Internetistä ja palauttamalla tehtävät sähköpostilla. Verkko-oppimisen käsitteeseen liittyy myös virtuaalioppiminen, jossa hyödynnetään muun muassa tietokoneohjelmia visualisoimaan ja havainnollistamaan opetusmateriaaleja. Näiden lisäksi on vielä tietokoneavusteinen opetus, jolla tarkoitetaan itsenäiseen opiskeluun liittyviä materiaaleja ja ohjelmia, jotka ohjaavat opiskelijan etenemistä ja testit mittavat osaamista. (Keränen & Penttinen 2007, 2.) Verkko-oppimisen hyötynä on, että se ei ole aikaan eikä paikkaan sidottua eikä se myöskään vaadi perehdyttäjän läsnäoloa (Eklund 2018, 182). Ei voida kuitenkaan sanoa, että verkko-oppiminen olisi parempi

tai huonompi tapa kuin perinteiset opetusmenetelmät, ne ovat erilaisia ja täten toisiaan täydentäviä ja vaihtoehtoisia (Wasim ym. 2014, 447).

Oppimisalustat, joista käytetään myös nimitystä verkko-oppimisympäristö tai virtuaalinen oppimisympäristö, tarjoavat työvälineet verkkokurssien toteuttamiseksi. Verkkokurssi on koulutuksellinen kokonaisuus, joka koostuu oppimateriaaleista ja tehtävistä ja sille määritellään tavoite ja sisältö sekä laajuus ja arviointi. Verkkokurssi mahdollistaa opettajan ja oppijan vuorovaikutuksen vaikkakin se toteutetaan yleensä itsenäisesti. Kurssin runko ohjaa oppijan toimintaa ja oppimista. (Keränen & Penttinen 2007; 3, 28.) Hyvän verkkokurssin tulee muun muassa olla selkeä, monipuolinen ja sisällöltään hyvä (Nevgi & Tirri 2003, 4).

Verkkokurssien etuina ovat esimerkiksi tehokkuus, ajasta ja paikasta riippumattomuus, kannustus itsenäiseen ja aktiiviseen oppimiseen sekä vaihtoehtoisuus perinteisille opetusmenetelmille. Huonoina puolina voidaan pitää tietokoneiden saatavuusongelmaa, järjestelmien toimimattomuutta sekä materiaalien laadun ja tarkkuuden vaihtelevuutta. (Wasim ym. 2014, 448.) Verkko-oppimisalustoja voidaan kehittää organisaation sisällä tai ulkopuoliselta taholta voidaan ostaa valmiita verkkokursseja (Eklund 2018, 182).

Verkko-oppimiseen ja – kursseihin liittyvät digitaaliset oppimateriaalit voivat olla esimerkiksi tekstejä ja multimediaesityksiä (Keränen & Penttinen 2007, 5). Digitaaliset oppimismateriaalit perehdyttämisen osana tarkoittavat perinteisesti organisaation omia materiaaleja, joiden avulla työntekijä voi itsenäisesti opiskella osa-alueita, jotka kuuluvat perehdytykseen ja tarvittaessa palata materiaaliin. Erilaisten ohjeiden ja sääntöjen tuominen digitaaliseen muotoon saattaa tehdä niistä visuaalisesti selkeämpiä ja helpommin omaksuttavia. (Eklund 2018, 182.)

Tilastokeskuksen (2019) työolotutkimuksen mukaan 73 % työntekijöistä ja kaikki ylemmät toimihenkilöt käyttävät työssään digitaalisia sovelluksia. Myös perehdytyksessä käytetään yhä useammin verkko-oppimista (Keränen & Penttinen 2007, 19). Williamsin (2004, 8) tutkimuksen mukaan on toivottavaa yhdistää verkkoperehdyttäminen ja perinteinen kasvokkain tapahtuva ohjaus. Näin saadaan edistettyä uuden työntekijän organisaation sitoutumista. Perehdyttämistavan tulee kuitenkin perustua

yksilöllisiin tarpeisiin, ei haluun toteuttaa perehdytystä uudella tavalla. Perehdytettävien tarpeet ja kokemus tulee ottaa huomioon. (Wasim ym. 2014; 447, 449.)

Verkko-oppimiseen perustuvan perehdytyksen onnistumisen edellytyksenä on tietokoneiden riittävä määrä ja perehdytettävien tietotekniset taidot. Samalla oppimisen taitoja on kehitettävä. Tämä edellyttää sitä, että perehdyttäminen mielletään oppimisen prosessiksi. Itseohjautuvassa perehtymisessä keskeisessä roolissa ovat oppimistehtävät ja monipuolinen materiaali, jotka koostuvat esimerkiksi intranetistä ja artikkeleista. Perehdyttämisen arvostaminen ja oppimismahdollisuuksien luominen edistävät perehtyjän itsenäistä oppimista. (Peltokoski & Perttunen 2006; 133, 138.) Oppimisen kannalta keskeistä myös verkossa tapahtuvassa, kuten perinteisemmälläkin tavalla toteutetussa oppimisessa, on oppijan motivaatio, opittujen asioiden muistaminen sekä tiedon soveltaminen ja syventäminen (Keränen & Penttinen 2007, 3; Eklund 2018, 55).

Verkko-oppiminen tai tietokonepohjainen perehdyttäminen tulee siis mieltää perinteisen kasvokkain tapahtuvan perehdyttämisen vaihtoehtona, joka ei ole samalla tavalla sidottu aikaan tai paikkaan kuin perinteinen perehdyttäminen ja on näin ollen joustavaa. Se myös mahdollistaa innovatiivisen oppimisen, mutta sen ei tule täysin korvata henkilökohtaista vuorovaikutusta. Etuina on myös se, että sähköisenä oleva materiaali on helpompi pitää ajan tasalla kuin paperinen perehdytysmateriaali. (Peltokoski & Perttunen 2006; 132-133, 138.) Verkko-oppimisympäristössä tapahtuvaa oppimista pidetään myös kustannustehokkaana ja oppimiseen kannustavana. Digitaalinen materiaali koetaan usein perinteistä paperista materiaalia parempana sen sisällön, ajan ja paikan kontrolloinnin vuoksi. (Rantalainen, Nevalainen & Miettinen 2006, 146.)

Tässä opinnäytetyössä käytetään verkko-oppimisen, verkko-oppimisympäristön ja verkkokurssin käsitteitä, koska ne ovat yleisimmin kirjallisuudesta ja tutkimuksissa esiintyviä termejä sekä toimeksiantajaorganisaatio käyttää näitä käsitteitä omassa toiminnassaan.

2.4 Perehdytys ja verkko-oppiminen tutkimuskohteena

Kuten kaikessa tieteellisessä tutkimuksessa, myös tutkimuksellisessa kehittämistyössä tutkimuskirjallisuuteen perehtyminen on keskeisessä osassa. Tutkittu teorian tieto auttaa kohteen ymmärtämisessä, aiheen rajaamisessa sekä tutkimus- ja kehittämistavoitteiden määrittämisessä. Aiempia tutkimuksia ja niiden tuloksia pystyy hyödyntämään myös omassa kehittämistyössä. (Ojasalo ym. 2015, 30.) Opinnäytetyötä varten tehtiin kuvaileva kirjallisuuskatsaus koskien työterveyshoitajien perehdyttämistä ja perehdytyksen toteuttamista verkko-oppimisympäristössä.

Alkuoletamus oli, että perehdyttämisestä on olemassa runsaasti tutkimustietoa (vrt. Lahti 2007, 57). Näin ei kuitenkaan ole, vaan kirjallisuuskatsauksen hakuja tehdessä huomattiin, että hoitajien, koskien sairaanhoitajia, terveydenhoitajia ja työterveyshoitajia, perehdyttämisestä ei ole juurikaan olemassa kotimaista tutkimustietoa. Samansuuntaisia hakutuloksia saatiin koskien verkkoperehdyttämistä. Aiheeseen liittyen löytyi vain kolme kotimaista artikkelia, mutta ne eivät olleet tieteellisiä julkaisuja eivätkä terveydenhuollon alalta. Voidaan siis todeta, että perehdyttämistä terveydenhuollossa on tieteellisesti tutkittu Suomessa erittäin vähän. Kansainvälinen aineisto antoi monipuolisempia tuloksia, mutta suoraan aiheeseen liittyen tutkimustietoa on 2010-luvun jälkeen melko vähän. Suurin osa tutkimustuloksista on 1990-luvun lopulta ja 2000-luvun alusta. Tieteellisiä artikkeleita on julkaistu useita ja hankeraportteja verkkoperehdyttämiseen liittyen muutamia.

Kansainvälinen aineisto ei juurikaan anna hakutuloksia sanoilla occupational health nurse (työterveyshoitaja) tai public health nurse (terveydenhoitaja) AND orientation (perehdyttäminen). Suurin osa kansainvälisistä tutkimuksista käsittelee vastavalmistuneiden sairaanhoitajien perehdyttämistä. Alustavat haut eivät antaneet riittävän laajoja tuloksia hakusanalla ”työterveyshoitaja”, joten hakua laajennettiin koskemaan sairaanhoitajia ja hoitajia. Työterveyshoitajan tai hoitajan perehdyttämisessä ei ole sellaista eroa, millä olisi merkitystä tuloksen kannalta.

Kirjallisuushakujen helpottamiseksi laadittiin PICO-asetelma. Isojärven (2017) mukaan sen tarkoituksena on helpottaa mukaan otettavien artikkelien. Hän on määritellyt PICO-asetelman osat seuraavasti:

P = potilas/ ongelma/kohderyhmä (Patient, Problem, Population)

I = interventio (Intervention)

C = vertailumenetelmä (Comparator)

O = aiheen tulokset (Outcomes)

Opinnäytetyön kirjallisuuskatsauksessa PICO- asetelma rakentui seuraavasti:

P = työterveyshoitaja, sairaanhoitaja, terveydenhoitaja, hoitaja

I = perehdyttäminen, perehdytys, toimipaikkakoulutus

C = kasvokkain tapahtuva perinteinen perehdytys tai opetus

O = hoitajien toiveet koskien perehdytystä, verkko-oppimisen tulokset perehdyttämisessä tai oppimisessa

PICO- asetelman lisäksi laadittiin mukaanotto- ja poissulkukriteerit. Mukaanotto- ja poissulkukriteereillä perustellaan katsaukseen mukaan otettavien tutkimusten kelpoisuuskriteerit (Valkeapää 2016, 56). Kirjallisuuskatsauksen mukaanotto- ja poissulkukriteerit ovat esitetty taulukossa 1. Kirjallisuuskatsauksessa otettiin tutkimuksia mukaan myös mukaanottokriteerien ulkopuolelta ajantasaisen tutkimustiedon vähyyden vuoksi.

Taulukko 1. Kirjallisuuskatsauksen mukaanotto- ja poissulkukriteerit

Mukaanottokriteerit	Poissulkukriteerit
Tutkimus käsittelee hoitajia	Tutkimus käsittelee muita ammattiryhmiä
Tutkimus käsittelee perehdyttämistä ja/tai verkko-perehdyttämistä työyksikössä	Tutkimus ei käsittele perehdyttämistä millään tavalla
Tutkimuksen julkaisuvuosi on 2009 - 2020	Tutkimus on julkaistu ennen vuotta 2009
Julkaisun kieli on suomi tai englanti	Julkaisun kieli on muu kuin suomi tai englanti
Julkaistu on tieteellinen artikkeli tai väitöskirja	Julkaistu ei ole tieteellinen artikkeli tai se on opinnäytetyö tai pro gradu- tutkielma
Julkaistu on saatavilla verkkoaineistona tai SAMK:n, Satakunnan tai Pirkanmaan alueen kirjastoista	Julkaisua ei ole saatavilla sähköisenä tai SAMK:n tai Satakunnan tai Pirkanmaan alueen kirjastoista

Kirjallisuushaku tehtiin Medic-, Arto-, Cinahl- ja PupMed- tietokannoista. Hakusanoina käytettiin työterveyshoitaja, terveydenhoitaja, sairaanhoitaja, hoitaja, perehdyttäminen, toimipaikkakoulutus, verkko-oppiminen sekä näistä johdettuja monikkomuotoja ja yhdistelmiä käyttämällä hakuehtoa AND. Lisäksi sanoja katkaistiin *- merkillä. Englanninkielisinä hakusanoina käytettiin occupational health nurse, public health nurse, nurse, orientation, familiarization ja e-learning. Käytetyt tietokannat ja hakusanat ovat tarkemmin kuvattu liitetaulukossa 1 liitteessä 1.

Medicin haku tehtiin osittain laajemmilla hakukriteereillä kuin muista tietokannoista, koska Satakunnan ammattikorkeakoulun informaation ennako-olettamuksen mukaan Medicistä ei todennäköisesti tule löytymään aiheeseen sopivia artikkeleita. Medicistä hyväksyttiin mukaan kaksi tutkimusartikkelia.

Arto- tietokannasta löytyi liitteen 1 liitetaulukon 1 mukaisilla hakusanayhdistelmillä yhteensä 66 artikkelia, joista hyväksyttiin kirjallisuuskatsaukseen mukaan yksi artikkeli. Haku rajattiin vuosiin 2009- 2020. Mukaan otetussa artikkelissa oli maininta artikkelisarjan ensimmäisestä osasta vuodelta 2006. Kyseisen artikkelisarjan ensimmäiseen osaan kohdistuen tehtiin manuaalinen haku ja kyseinen tutkimus valittiin mukaan, koska se vastasi hyvin kirjallisuuskatsauksen tutkimuskysymykseen, vaikka julkistamisvuosi oli mukaanottokriteerien ulkopuolella.

Cinahl- tietokannasta tehdyt haut tuottivat määrällisesti eniten tuloksia. Suurin osa haulla saaduista tuloksista käsittelivät sairaanhoitajaopiskelijoita tai vastavalmistuneita hoitajia ja heidän sijoittumistaan työelämäänsä. Tämän vuoksi hausta valittiin mukaan vain kaksi tutkimusta, joista toinen oli Suomessa tehty kirjallisuuskatsaus, joka on julkaistu kansainvälisessä julkaisussa ja aineisto on kerätty ulkomailta. Lisäksi se on valituista julkaisuista tuorein. Toinen tutkimus on tehty Yhdysvalloissa.

Hakuja tehtiin myös PupMed- tietokannasta, mutta tästä tietokannasta ei tullut valituksi yhtäkään tutkimusta.

Mukaanottokriteereistä poiketen mukaan otettiin siis myös yli kymmenen vuotta vanhoja artikkeleita ja kaksi pro gradua, koska nämä vastasivat sisällöltään hyvin

kirjallisuuskatsauksen tutkimuskysymyksiä ja opinnäytetyön aihetta sekä kotimaisia tutkimuksia löytyi niukasti.

Kirjallisuuskatsaukseen valikoitui mukaan yhteensä viisi tutkimusta kolmesta eri tietokannasta sekä yksi tutkimus manuaalisella haulla (n=6). Valituista tutkimuksista neljä ovat kotimaisia (Miettinen, Kaunonen & Tarkka 2006; Miettinen, Kaunonen, Peltokoski & Tarkka 2009; Lahti 2007; Laakso 2004), yksi Suomessa tehty kirjallisuuskatsaus (Lahti, Hätönen & Välimäki 2014), jossa tutkimusaineisto on kerätty englanniksi julkaistuista lähteistä ja Yhdysvalloissa tehty väitöskirja (Anzalone 2008). Suomalaisen tutkimusaineiston vähyyden vuoksi valitsin mukaan kaksi pro- gradu tasosta tutkimusta (Lahti 2007 & Laakso 2004), vaikkakin ne ovat julkaistu 2000-luvun alkupuolella. Kirjallisuuskatsaukseen mukaan otetut tutkimukset ovat esitelty liitetaulukossa 2 liitteessä 2.

Valittu aineisto analysoitiin laadullisesti käyttäen analyysimenetelmänä kuvailevaa luokittelua. Kuvailevan luokittelun tavoitteena on saada tietoa siitä, että mitä ilmiöstä tiedetään (Kangasniemi & Pölkki 2016, 86).

Tutkimusten mukaan laadukkaalta perehdytykseltä toivotaan vastuunjakoa, tavoitteellisuutta, suunnitelmallisuutta ja verkkoperehdytyksessä lisäksi teknisen toteutuksen onnistumista. Laadukkaassa perehdytyksessä korostuu myös perehdytyksen sisältö.

Vastuunjaossa korostuu henkilökohtaisen perehdyttäjän nimeäminen, jota korostettiin kaikissa mukaan otetuissa tutkimuksissa. Lahden (2007) mukaan nimetyn perehdyttäjän saaneet hoitajat olivat tyytyväisempiä saamaansa perehdytykseen ja sitoutuivat organisaatioon parhaiten. Vastuu nimettiin myös esimiehelle kuuluvaksi, joka koordinoi perehdytyksen suunnittelun, toteutuksen ja seurannan (Miettinen ym. 2006; Lahti 2007). Lisäksi vastuuta tulee jakaa perehtyjälle itselleen, jonka tulee olla oma-aloitteinen, itseohjautuva ja olla vastuussa omasta oppimisestaan. Näiden lisäksi koko työyhteisön tulee olla valmis perehdyttämiseen, joka tehostaa perehdyttämistä ja sitouttaa henkilökuntaa uuden työntekijän opastamiseen. (Miettinen ym. 2006.) Laakson (2004) tutkimuksessa korostuu myös työntekijän vastaanotto uuteen työyhteisöön. Tällä koettiin olevan vaikutusta oppimiseen, viihtymiseen ja toimimiseen kollegana.

Perehdytyksen tulee olla tavoitteellista. Laadukas tavoitteellinen perehdytys koettiin työhyvinvointia ja ammatillista osaamista lisäävänä sekä työntekijää motivoivana ja sopeutumista edistävänä tekijänä. Perehdytys koettiin myös tärkeäksi osaksi ammatillisessa urakehityksessä. (Laakso 2004, Miettinen ym. 2006; Miettinen ym. 2009.) Laakson (2004) mukaan perehdytys lisää ammatillisen osaamisen kehittymistä etenkin vastavalmistuneilla ja uusilla työntekijöillä sekä toimii ammatillisen kasvuprosessin käynnistäjänä. Näiden lisäksi toivottiin, että perehdytyksen suunnittelussa tulee huomioida perehtyjän osaaminen, sillä ollakseen laadukasta ja tavoitteellista, perehdytyksen on oltava yksilöllistä. (Miettinen ym. 2006; Miettinen ym. 2009.)

Perehdytyksen tulee olla suunnitelmallista. Perehdytyksen suunnittelu esimiehen ja henkilökohtaisen perehdyttäjän kanssa auttavat perehdytyksen toteuttamisessa oikea-aikaisesti, systemaattisesti ja yksilöllisesti. Perehdytyksen tavoitteellisuuden lisäksi yksilöllinen perehdytys edesauttaa työntekijän motivoitumisessa ja sitoutumisessa. Perehdytyksen suunnitelmallisuudessa keskeisessä asemassa ovat etenemisen seuranta ja arviointi, jotka ovat pääasiassa esimiehen vastuulla sekä jatkuvan palautteen antaminen. Hoitajat toivovat, että arvioinnin tulee olla mahdollista, tavoitteellista ja se tulisi toteuttaa kirjallisena. (Lahti 2007; Miettinen ym. 2006; Miettinen ym. 2009.)

Perehdytyksen sisällön tulee olla suunniteltu. Perehdytyksen sisällössä pidettiin tärkeänä perehdytystä työhön, perehdytystä työyhteisöön ja perehdytystä organisaatioon. Sisällöissä korostuivat työyksikön ominaisuudet ja työkaverit, työn luonne, työtehtävät ja työnjako sekä arvot ja säännöt (Miettinen ym. 2006; Lahti 2007). Kirjalliseen perehdytysmateriaaliin tai vaihtoehtoisin perehdytysmenetelmiin tutustumiseen tulee antaa aikaa (Lahti 2007; Miettinen ym. 2009) ja rinnalle tarvitaan henkilökohtaista perehdytystä (Lahti 2007).

Kaikki edellä mainitut laatutavoitteet sisältyvät myös verkkoperehdytykseen, mutta niiden lisäksi hoitajat pitivät tärkeinä myös verkkoperehdytyksen tekniseen toteutukseen liittyviä seikkoja. Laakson (2004) tutkimuksen mukaan verkko-oppimisympäristön tekninen toteutus oli perehdytykseen vaikuttava tekijä. Hoitajien mukaan perehdytyksen tulisi olla helposti saatavilla eikä käytöllä pitäisi olla teknisiä esteitä, jolloin käyttö on mielekkäämpää. Lisäksi pidettiin tärkeänä, että tietokoneen käyttöön saa tarvittaessa koulutusta.

Laakson (2004) tutkimuksessa verkossa tapahtuva perehdyttäminen koettiin positiivisempana kuin papereihin tutustuminen. Verkkoperehdyttämiseen liittyi myös negatiivisia kokemuksia, jolloin tietokoneen käyttö koettiin epämiellyttävänä. Etuina nähtiin kuitenkin olevan perehdytysmateriaalin helppo saatavuus ja selkeys. Verkossa tapahtuvalta perehdytykseltä toivottiin selkeää perehdytysohjelman runkoa sekä sitä, että teorian tietoa voidaan soveltaa opitun jälkeen käytäntöön. Verkkoperehdytyksessä henkilökohtaisen perehdyttäjän rooli korostuu vielä enemmän kuin kasvokkain tapahtuvassa perehdytyksessä.

Lahti ym. (2014) totesivat tutkimuksessaan, että verkko-oppimisella on todettu olevan positiivinen vaikutus oppimiseen verrattuna perinteisiin opetusmenetelmiin, mutta vaikutus ei ollut tilastollisesti merkittävä. Anzalone (2008) tutkimus osoitti, että opetusmenetelmällä ei ollut vaikutusta oppimiseen. Lahden ym. (2014) tutkimuksessa kuitenkin kävi ilmi, että palautteen saaminen ja interaktiivisuus paransivat oppimistuloksia. Nämä sisältyvät verkko-oppimiseen, mikä sinällään antaa näyttöä verkko-oppimisen hyödyistä.

Vaikka verkko-oppimisen ei ole tieteellisesti osoitettu olevan tehokkaampaa oppimisen kannalta kuin kasvokkain tapahtuvan opetuksen, mutta sitä on hyvä pitää vaihtoehtoisena opetusmenetelmänä (Lahti ym. 2014) ja oppijoille tulisi tarjota monipuolisia oppimismenetelmiä (Anzalone 2008). Myös Laakson (2004) tutkimuksessa käy ilmi, että verkko-oppiminen ei missään nimessä voi olla ainut perehdytysmuoto vaan rinnalle tarvitaan henkilökohtaista perehdyttäjää, joka on fyysisesti läsnä.

Opetustavan mielekkyyden osalta tutkimustulokset ovat ristiriitaiset. Anzalone (2008) tutkimuksessa kasvokkain tapahtuvassa opetuksessa tyytyväisyys on parempi verrattuna verkossa tapahtuvaan opetukseen, kun taas Lahden ym. (2014) tutkimuksessa todetaan opiskelijoiden olleen tyytyväisempiä verkko-oppimiseen. Molemmat tutkimukset tulevatkin siihen lopputulokseen, että verkko-oppimisesta opetusmenetelmänä tarvitaan lisätutkimuksia.

Kirjallisuuskatsauksen ulkopuolelle jäi Nevgin ja Tirrin (2003) mielenkiitoinen tutkimus, jossa selvitettiin verkko-oppimisympäristössä tapahtuvan oppimisen edistäviä ja estäviä tekijöitä. Nevgin ja Tirrin (2003; 65-73, 82-88, 171) tutkimuksen mukaan

verkko-oppimista edistäviä tekijöitä ovat opittavan tiedon hyödyntäminen muissa tilanteissa, yhteistoiminta, aktiivisuus ja omien tavoitteiden saavuttaminen, opettajan palaute ja tuki, aikaisemman tiedon hyödyntäminen uuden oppimisessa ja yksilöllisyys. Oppimista estäviksi tekijöiksi kuvattiin eristäytyneisyys muista, verkkoyhteyksiin ja ajanhallintaan liittyvät vaikeudet, verkkoyhteyksien kalleus, tietotekniset ongelmat, ohjauksen ja palautteen puute, verkkokeskustelun outous ja verkko-oppimisympäristön hahmottamisen vaikeus sekä liian vaativa taso. Tutkimuksen merkittävin tulos on, että verkko-opetuksessa arvostetaan samoja elementtejä kuin perinteisessäkin opetuksessa. Toteutuksen onnistumisen kannalta asiantuntijalla on iso merkitys eikä verkko-opetus vähennä ohjaajan tarpeellisuutta.

Vuonna 2002 on toteutettu Keski-Suomen sairaanhoitopiirissä hanke, jonka tavoitteena oli laatia, suunnitella ja ottaa käyttöön yhtenäinen ja suunnitelmallinen perehdyttämisohjelma operatiivisen toimialueen sairaanhoitajille ja samalla tuottaa verkko-pohjainen perehdytysportaali. Hankkeen ja siinä kehitetyn perehdytysohjelman tavoitteena olivat esimerkiksi työtyytyväisyyden ja -turvallisuuden sekä pysyvyyden edistäminen, organisaatioon sitouttaminen ja perehdytysprosessien ja -sisältöjen yhtenäistäminen. Tavoitteisiin pääsemiseksi suunniteltiin konkreettisia toimia, joita olivat esimerkiksi perehdytysprosessin kuvaaminen, perehdytyksen sisältöjen yhdenmukaistaminen sekä verkossa toimivan perehdytysportaalin ja perehdyttämiskriteerien laatiminen. Hankkeen edetessä huomattiin, että verkkoperehdytysportaalin luomisessa tulee käyttää hyödyksi aiempaa tutkimustietoa sekä kokemuksia aiheesta ja työyksiköiden perehdytysmateriaali pitää olla kirjoitetussa muodossa. Tämän lisäksi tarvitaan yhteistyön tehostamista ja perehdyttämisen arvostamista. (Peltokoski & Perttunen 2006, 131-138.)

Rantalainen ym. (2006, 141-154) avaavat artikkelissaan Tampereen yliopistollisen sairaalan teho-osaston perehdyttämisen avuksi luodun verkko-oppimisympäristön toteuttamista. Kirjoittajat toteavat, että perehdytyksen verkko-oppimisympäristö vastaa työntekijän yksilöllisiin tarpeisiin, varmistaa tehohoitotyön ydinosaamisen sekä vaikuttaa potilasturvallisuuteen. Verkko-oppimisympäristön koetaan tukevan tehohoitajan elinikäistä oppimista ja antavan motivaatiota uuden oppimiseen.

Hankkeista ei kuitenkaan löytynyt tietoa enää näiden artikkeleiden jälkeen. Ei ole siis tietoa hankkeiden toteutumisen onnistumisesta ja mahdollisista haasteista tai lopputuloksesta.

Virginiassa on suunniteltu ja otettu käyttöön verkkopohjainen perehdyttämisohjelma uusille kouluterveydenhoitajille osaksi perehdyttämistä tai täydentämään nykyistä perehdyttämisohjelmaa. Suunnitteluvaiheessa hoitajien perehdyttämistarpeita arvioitiin kahdella eri kyselyllä. Kyselyiden ja kirjallisuuden perusteella luotiin verkkopohjainen koulutusohjelma, jonka tavoitteena oli sosiaalistaa uusia kouluterveydenhoitajia osaksi koulutyötä ja antaa tietoja kouluterveydenhuollosta sekä työkaluja koulun terveysohjelman tehokkaaseen noudattamiseen. Palaute on ollut hyvää, mutta tarvitaan kuitenkin vielä arviointia, että onko ohjelma saavuttanut asetetut tavoitteet. (Campbell 2009.)

3 OPINNÄYTETYÖN TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Opinnäytetyö toteutetaan yksityiselle sosiaali- ja terveyspalveluita tuottavalle toimijalle, Pihlajalinna- konsernille. Pihlajalinna- konserni on yksi Suomen johtavista yksityisistä sosiaali-, terveys- ja hyvinvointipalveluita tuottava yrityksistä, joka on kasvanut viimeisinä vuosina merkittävästi. Palveluita tarjotaan yksityishenkilöille, yrityksille, vakuutusyhtiöille ja julkisyhteisöille kuten kunnille ja sairaanhoitopiireille. Pihlajalinna on mukana useissa kuntien sosiaali- ja terveyspalveluiden kokonais- tai osaulkoistuksissa ja onkin tämän alan markkinajohtaja Suomessa. Kuntaulkoistuksissa yhteistyötä tehdään yhteisyritysmallilla. Pihlajalinna on listautunut Helsingin pörssin päälistalle kesäkuussa 2015. (Pihlajalinnan vuosikertomus 2019, 2; Pihlajalinnan www-sivut 2020.)

Lääkäri- ja työterveysasemia on ympäri Suomea. Pihlajalinnalla on vahva maantieteellinen asema Pirkanmaalla, Etelä- Pohjanmaalla, Keski-Suomessa, Pohjois-Savossa ja pääkaupunkiseudulla. Konsernin pääkonttori on Tampereella. (Pihlajalinnan vuosikertomus 2019, 2.) Palveluvalikoimaan kuuluvat muun muassa työterveyspalvelut,

yksityiset yleis- ja erikoislääkäripalvelut myös etäpalveluna ja päivystyksenä, leikkaustoiminta, ikäihmisten asumispalvelut, hammashoito ja viimeisimpänä liikuntakeskustoiminta. (Pihlajalinnan www-sivut.)

Pihlajalinnassa työskentelee vuoden 2019 tilaston mukaan yhteensä 5815 työntekijää (Pihlajalinnan vuosikertomus 2019, 3). Kokonaistyöntekijämäärästä työterveyshoitajia huhtikuun 2020 tilaston mukaan on 244 (Taskinen henkilökohtainen tiedonanto 3.4.2020). Pihlajalinnan työterveyshuollon hoidossa on asiakasyrityksiä 13 778 ja henkilöasiakkaita 189 898 toukokuun 2020 tilaston mukaan (Kangas henkilökohtainen tiedonanto 18.5.2020).

Työterveyden palveluita tarjoavia toimipisteitä on ympäri Suomea noin kahdeksankymmentä ja näiden lisäksi on muutamia tehdasvastaanottoja, joissa työterveyshoitajat työskentelevät asiakasyrityksen tiloissa (Pihlajalinnan www-sivut). Henkilöasiakkaita yhdellä työterveyshoitajalla on noin tuhat. Maantieteellisiä eroja hoitajakohtaisissa määrissä voi olla jonkin verran. Hoidossa olevien yritysten määrää on vaikea arvioida, koska yhdellä työterveyshoitajalla voi olla yritysasiakkaana vain muutama suurasiaukas, jolloin asiakasmäärä yhdessä yrityksessä on satoja henkilöitä, kun taas toisella työterveyshoitajalla voi olla hoidettavana useita kymmeniä yhden- viiden henkilön yrityksiä. Tiedot perustuvat opinnäytetyön tekijän omaan arvioon ja kokemukseen työterveyshuollosta.

Työterveyshoitajat työskentelevät lääkärikeskuksissa, vain työterveyspalveluita tuottavilla työterveysasemilla tai tehdasvastaanotoilla. Pääosin työterveysasemalla tai lääkärikeskuksessa työskentelee useampi työterveyshoitaja, mutta pienemmillä paikkakunnilla työterveyshoitajat tekevät työtä ilman kollegiaalista tukea.

Tiedetään, että työterveyshoitajien vaihtuvuus on ollut melko suurta ja uusia työterveyshoitajia on rekrytoitu sekä vakinaisiin toimiin että pidempi- ja lyhempiaikaisiin sijoituksiin. Pihlajalinna on avannut myös uusia lääkärikeskuksia tai työterveysasemia, minkä vuoksi uusien työntekijöiden rekrytointia on tapahtunut. Uusia työterveyshoitajia tulee toimeksiantajaorganisaation työntekijöiksi myös yritysostojen ja integraatioiden myötä. Tällöin työterveyshoitajat voivat olla ammattiurallaan kokeneita, mutta heidän tulee opetella uuden työnantajan tavat. Opinnäytetyön tekijän

omakohtaisen kokemuksen ja toimeksiantajan yhteyshenkilön mukaan erityisesti integraatiossa tapahtuva perehdytys on puutteellista.

Pihlajalinnan arvot ovat eettisyys, energisyys ja ennakkoluulottomuus (Pihlajalinnan www-sivut). Pihlajalinnalle on tärkeää erityisesti liiketoiminnan kannalta ammattitaitoinen, osaava ja sitoutunut henkilöstö, joka on avainasemassa laadukkaiden ja eettisten palveluiden tuottamisessa. Työhyvinvointiin, työkykyyn ja työilmapiiriin sekä osaamiseen ja hyvään esimiestyöhön halutaan panostaa. (Pihlajalinna vuosikertomus 2019, 18.)

Pihlajalinna- konsernissa on käytössä yhtenäinen perehdyttämissuunnitelma, jonka tavoitteena on, että jokainen uusi työntekijä, tehtävää vaihtava tai pitkältä vapaalta palaava tai esimiestehtävissä aloittava henkilö perehdytetään perehdytysuunnitelman mukaisesti. Myös määräaikaiset työntekijät, harjoittelijat, vuokratyöntekijät ja ammatinharjoittajat perehdytetään perehdytysuunnitelman soveltuvin osin. Tavoiteaika perehdytykselle on neljä kuukautta ja vastuu perehdyttämisen toteutumisesta on esimiehellä. (Pihlajalinna vuosikertomus 2019, 20 & Pihlajalinna intranet 2020.)

Pihlajalinnan HRD- tiimi on luonut lokakuussa 2019 yleisen perehdytyspolun, jonka tarkoitus on kertoa yleisperehdytyksen eteneminen hyvin yksinkertaisessa muodossa. Pihlajalinnan perehdytyspolku koostuu työsopimuksen allekirjoituksesta, jonka jälkeen ensimmäisen ja toisen kuukauden kohdalla järjestetään keskustelu, kolmen kuukauden kohdalla perehdytyksen kertaus ja neljän kuukauden kohdalla perehdytyksen arviointikeskustelu. Tämän jälkeen perehdytyspolku päättyy, mutta oppiminen ja osaamisen kehittäminen jatkuvat. (Pihlajalinna intranet 2020.)

Yleisperehdytyksen sisältö on tiivistetty neljään pääaiheeseen; Pihlajalinna yrityksenä, työsuhte, turvallisuus ja työnopastus. Kaikille tarkoitetun yleisperehdytyksen toteuttamiseksi on laadittu perehdytyksen muistilista, jossa on eritelty läpikäytävät aiheet aikataulutettuna. Perehdyttäjä merkitsee aihealueen suoritetuksi. Työterveydelle on laadittu oma työnopastuslomake, jossa on aiheittain määritelty työterveyden perehdytettävän asiat. Lomakkeeseen on merkitty aika, jonka kuluessa perehdytys on annettava. Lomakkeiden ja henkilökohtaisen perehdyttämisen lisäksi

perehdytysmenetelminä käytetään intranetistä löytyviä materiaaleja ja joistain aiheista Akatemiassa on kurssikokonaisuus. (Pihlajalinna intranet 2020.)

Pihlajalinnalla on käytössä oma verkko-oppimisympäristö, Pihlajalinna Akatemia, jossa jokaisen työntekijän on mahdollista joustavasti opiskella itseään kiinnostavia aiheita ja kehittää omaa ammatillista osaamistaan. Akatemian tavoitteena on vahvistaa pihlajalinnalaista tapaa työskennellä. (Pihlajalinna intranet 2020.) Pihlajalinna Akatemiassa on verkko-opintokokonaisuus työfysioterapeuttien tehtäväkohtaiseen perehdyttämiseen.

4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää työterveyshoitajien näkemyksiä nykyisestä perehdyttämisestä sekä ajatuksia perehdyttämisen kehittämisestä tulevaisuudessa ja mallintaa työterveyshoitajien perehdytyksen käyttäjälähtöinen, kiinnostava ja helposti ylläpidettävä verkkokurssi Pihlajalinnan verkko-oppimisympäristöön.

Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää työterveyshoitajien perehdyttämistä yhte-näiseksi kokonaisuudeksi Pihlajalinnan kaikissa toimipisteissä koko Suomen alueella käyttäjäkokemukseen perustuen.

Tutkimuskysymykset:

- 1 Miten työterveyshoitajat arvioivat nykyistä perehdytystä?
- 2 Millaisia ajatuksia työterveyshoitajilla on perehdyttämisestä verkko-oppimisympäristössä?
- 3 Miten perehdyttämistä tulisi työterveyshoitajien mielestä kehittää?

Tutkimuskysymysten vastauksilla toteutetaan kehittämistyöhön liittyvät kehittämis-tehtävät.

Kehittämistehtävät:

- 1 Mallintaa työterveyshoitajille suunnattu perehdytyksen verkkokurssi tutkimuksesta saatujen tulosten ja kehittämisideoiden sekä teoreettisen viitekehyksen ja toimeksiantajan perehdytysmateriaalin pohjalta
- 2 Arvioida verkkokurssin mallin toteutettavuus käytännössä yhdessä toimeksiantajan yhteyshenkilön ja kiinnostuneiden työterveyshoitajien kanssa sekä tarvittaessa muokata sitä arviointiin perustuen

5 TUTKIMUKSELLINEN KEHITTÄMISTYÖ

Opinnäytetyö toteutetaan tutkimuksellisena kehittämistyönä. Kehittämistyön kohteena voivat olla esimerkiksi työyksikön yksittäiset työntekijät, organisaation prosessit tai työvälineet (Toikko & Rantanen 2009, 17). Tässä opinnäytetyössä kehittämistyön kohteena on organisaation sisäinen toiminta, työterveyshoitajien perehdyttäminen.

Tutkimukselliselle kehittämiselle ominaista on, että sen avulla pyritään ratkaisemaan käytännöstä nousseita nykytilanteen ongelmia tai uudistamaan toimintaprosesseja, työkulttuuria tai käytäntöjä. Kehittämisen tueksi kerätään tietoa sekä käytännöstä että teoriasta. (Ojasalo ym. 2015; 18, 26; Toikko & Rantanen 2009, 16.) Tutkimuksellisessa kehittämistyössä keskeisessä asemassa on tutkimuksen tuoma uusi tieto, mutta yhtä tärkeää on henkilöstön työkokemus ja kehittämistoiminnasta saatu kokemustieto (Heikkilä, Jokinen & Nurmela 2008, 55).

Tutkimuksellisen kehittämistyön tavoitteena on saada aikaan muutos, joka yleensä on jokin konkreettinen tuotos tai esimerkiksi toimintamalli. Tutkimustulosten avulla on tarkoitus luoda parempia, tehokkaampia tai täysin uusia menetelmiä tai palveluita (Heikkilä ym. 2008, 21; Toikko & Rantanen 2009, 16; Ojasalo ym. 2015, 32-33.)

Tutkimuksellinen kehittämistyö sijoittuu tutkimuksen ja kehittämistoiminnan risteykseen ja se saa vaikutteita molemmista. Tutkimuksellisen kehittämistyön lähtökohta on käytännön ongelmissa. Lähtökohta on tutkimuksellinen, mutta suunta on

konkreettinen kehittämistoiminta, jossa hyödynnetään tutkimuksellisia elementtejä. (Toikko & Rantanen 2009; 19, 21-22.) Tutkimusta ja kehittämistä voidaan tehdä myös erikseen, mutta ne toimivat parhaiten yhdessä. Tällöin tutkimuksesta saadaan usein perusteita kehitettävälle toiminnalle, jolloin lopputuloksessa yleensä onnistutaan paremmin. (Heikkilä ym. 2008, 21.)

Tutkimuksellinen kehittämistyö saa yleensä alkunsa organisaation kehittämis- tai muutostarpeista ja siihen kuuluu käytännön ongelmien ratkaisua sekä uusien ideoiden ja käytäntöjen tuottamista ja toteuttamista. Tarkoituksena on luonnostella, kehittää ja ottaa ratkaisuja käyttöön eli etsiä parempia vaihtoehtoja ja viedä asioita käytäntöön. Tutkimuksellisen kehittämistyön ja tieteellisen tutkimuksen ero näkyy näille asetuissa päämäärissä. Tieteellisen tutkimuksen tavoitteena on tuottaa uutta tietoa, kun taas kehittämistyössä tämän lisäksi halutaan saada aikaan uusia käytännön parannuksia. Nämä erot tulee huomioida tutkimuksellisessa prosessissa sekä käytettävissä menetelmissä. (Ojasalo ym. 2015, 19.)

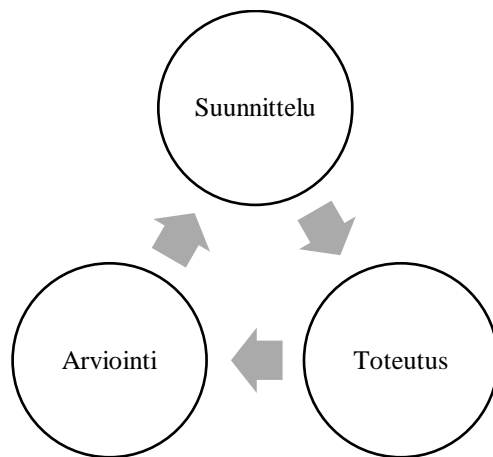
Tutkimuksellisessa kehittämistyössä on kuitenkin tutkimuksellisia elementtejä, jotka ilmenevät järjestelmällisyytenä, tiedon hankintana, kriittisyytenä, analyttisyytenä sekä uuden tiedon luomisena ja jakamisena. Tutkimuksellisessa kehittämistyössä kehittäminen ei tapahdu sattumanvaraisilla toimenpiteillä vaan valitut menetelmät sekä perustellaan että dokumentoidaan ja eri menetelmiä käyttämällä pystytään luomaan erilaisia näkökulmia. Kehittämisen tukena käytetään käytännön tiedon lisäksi tutkittua tietoa, jota arvioidaan kriittisesti. Arviointia kohdistetaan myös valintoihin, prosessiin sekä tuloksiin. Tehdyt toimenpiteet dokumentoidaan ja prosessi kuvataan mahdollisimman tarkasti, jolloin on mahdollista saada aikaan myös uutta tietoa. (Ojasalo ym. 2015, 22.)

5.1 Tutkimuksellisen kehittämistyön prosessi

Kehittämistyö toteutetaan yleensä prosessina, jossa vaiheet seuraavat toisiaan. Prosessiajattelu sopii kehittämistyöhön sen vuoksi, että kehittäminen vie paljon aikaa ja se koostuu yleensä selkeistä vaiheista. Tämä saa myös tekijän toimimaan

järjestelmällisesti ja ottamaan huomioon kaikkia ne asiat, jotka jokaisessa vaiheessa tulee tehdä. Prosessin hallinta auttaa myös aikataulussa pysymistä. (Ojasalo ym. 2015, 22.)

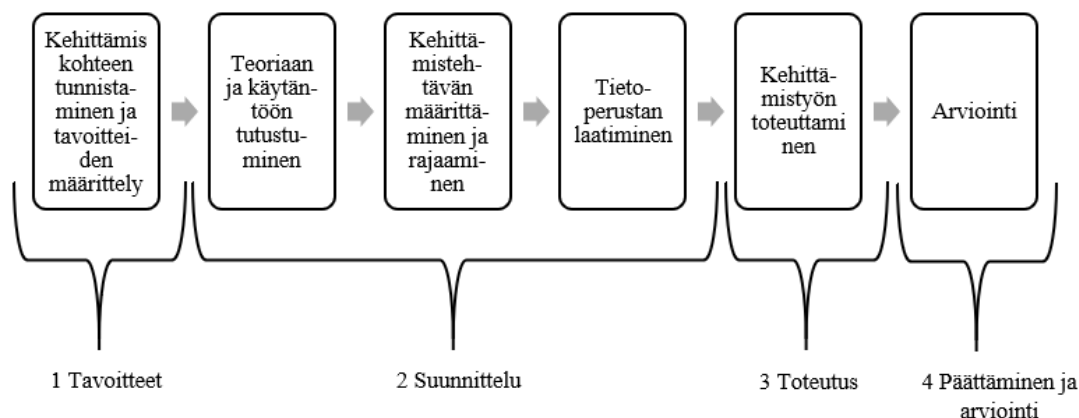
Kehittämistyö kuvataan yksinkertaisimmillaan muutostyön prosessina (kuvio 1), jossa suunnittelu, toteutus ja arviointi seuraavat toisiaan. Suunnitteluvaiheessa selvitetään kehittämishaasteet, asetetaan tavoitteet ja tehdään suunnitelma tavoitteisiin pääsemiseksi. Toteutusvaiheessa suunniteltu toiminta toteutetaan. Lopuksi toiminta ja muutostyö arvioidaan. Arvioinnin pohjalta voidaan aloittaa jo uuden kehittämistyön suunnittelu. Opinnäytetyöt ovat yleensä osa isomman muutosprosessin kokonaisuutta. Kehittämistyö saattaa koskea vain yhtä edellä mainittua vaihetta, koska käytäntöjen muuttaminen kestää yleensä pitkään eikä opinnäytetyötä ole mahdollista aikataulun vuoksi toteuttaa pitkäkestoisena projektina. (Ojasalo ym. 2015, 22-23.)



Kuvio1. Muutostyön prosessi (Ojasalo ym. 2015)

Tässä opinnäytetyössä keskitytään pääosin toiminnan suunnitteluun. Toteutus- ja arviointivaiheet jäävät vähemmälle huomiolle.

Tarkempi kuvaus toteutettavasta toiminnasta saadaan tutkimuksellisen kehittämistyön prosessista. Kuviossa 2 on esitetty kaksi erilaista tutkimuksellisen kehittämistyön prosessimallia, jotka kuitenkin vastaavat toisiaan. Yksinkertaisimmillaan kehittämistyön prosessi kuvataan lineaarisena mallina, joka muistuttaa muutostyön prosessin vaiheita. Tällöin suunnittelun, toteutuksen ja arvioinnin vaiheet seuraavat toisiaan. (Toikko & Rantanen 2009, 64.)



Kuvio 2. Tutkimuksellisen kehittämistyön prosessi (Ojasalo ym. 2015; Toikko & Rantanen 2009)

Tutkimuksellisen kehittämistyön prosessi alkaa, kun löydetään alustava kehittämis- kohde ja siihen liittyen määritellään alustavat tavoitteet. Alkuvaiheessa tavoitteet ovat kuitenkin yleensä suuntaa antavia, koska aiheeseen liittyen teorian tietoa ja käytännön kokemuksia ei ole kerätty riittävästi, joiden avulla tarkempi kehittämistehtävä muotoutuu. Tavoitteiden avulla aihetta voidaan kuitenkin rajata jo prosessin alkuvaiheessa. Alusta alkaen tulee kuitenkin muistaa, että kehittämistyön tavoitteena on tuottaa sel- laista tietoa, josta on hyötyä sekä työelämän osaamis- ja tietopohjan kehittämiseksi että uudistamiselle kokonaisuudessaan. (Ojasalo ym. 2015, 26-27.) Tavoitteen määritte- lyssä on hyvä muistaa, että sen tulisi olla rajattu ja selkeä sekä perustua työelämän tarpeeseen tai ideaan (Toikko & Rantanen 2009, 64).

Suunnitteluvaihe on kehittämistyön onnistumisen kannalta tärkeä ja monivaiheinen. Suunnitteluvaiheessa on tärkeää tutustua kehittämisen kohteeseen ja sen taustoihin pe- rusteellisesti sekä ottaa selvää ilmiöstä. Mikäli taustatyötä ei tehdä riittävän hyvin, saa- tetaan epähuomiossa alkaa kehittämään jopa väärää kohdetta, koska huomioidaan vain ongelmasta johtuvat oireet, mutta ei syitä niiden taustalla. Kehittämistyössä tulee huo- mioida aiemmista tutkimuksista ja käytännöstä esiin nousevat lähtökohdat. Ilman vah- vaa tietoperustaa, joka sisältää tutkimus- ja muista lähteistä saatua tietoa sekä organi- saatiosta ja työelämästä saatua tietoa, ei pystytä löytämään kehittämisen olennaisinta kysymystä. Hyvällä taustatyöllä usein päästään myös parempaan lopputulokseen. Taustatiedon hankkimiseen kuuluvat myös toimeksiantajan taustatiedot, tiedot toimin- taympäristöstä ja toimialan ymmärtäminen. Näiden tietojen avulla kehittämistyö pys- tytään kohdentamaan nimenomaan toimeksiantajan toiminnan arkipäivään ja se vastaa

organisaation tavoitteisiin eikä se jää yleistettäväksi teorian tietoon pohjautuen. Erityisen tärkeää on myös tutkimuskirjallisuuden hankkiminen, teorian tiedon kokoaminen ja siihen perustuvan käsitejärjestelmä laatiminen, joiden avulla rajataan kehittämistyön näkökulma ja jäsennetään ilmiötä. Teoriaosuudessa kootaan yhteen olemassa oleva teorian tieto, niitä kuvaavat mallit ja tuoreimmat tutkimustulokset aiheeseen liittyen. Näiden tietojen perusteella valitaan myös kehittämistyön lähestymistapa. (Ojasalo ym. 2015; 28-34, 40). Suunnitteluvaiheessa selvitetään myös ketkä osallistuvat kehittämistyön toteuttamiseen sekä mietitään taloudelliset näkökulmat ja aikataulut. Näistä laaditaan kirjallinen suunnitelma. (Toikko & Rantanen 2009, 64-65.)

Toteutusvaihe on kehittämistyön työskentelyvaihe. Tällöin aletaan toteuttaa suunnitelmaa, haetaan ongelmiin ratkaisuja eli luodaan kehittämistyön tulokset. Tässä vaiheessa hyödynnetään aiemmin hankittua jo olemassa olevaa tietoa, mutta tuotetaan myös uutta tutkimuksellisia menetelmiä apuna käyttäen. (Heikkilä ym. 2008; 99,109.) Toteuttamisvaihe harvoin toteutuu suunnitelman mukaisesti ja aiemmin tehtyä suunnitelmaa voidaan joutua täydentämään tai kokonaan muuttamaan (Toikko & Rantanen 2009, 65).

Kehittämistyö päättyy arviointiin. Yleensä projektit ja kehittämistyöt jatkuvat, mutta opinnäytetyölle on asetettava selkeä pääteipiste, jolloin tehdään loppuraportti. (Toikko & Rantanen 2009, 65.) Tutkimuksellisen kehittämistyön raportoinnin pääpaino on kehittämistehtävän, aiheeseen liittyvän kirjallisuuden ja prosessin tarkassa kuvaamisessa sekä tuotetun lopputuloksen selittämisessä ja arvioinnissa. Oleellisena osana raportoinnissa on myös kehittämistyön arviointi, jota tehdään kuitenkin koko prosessin ajan. Loppuarvioinnin tarkoituksena on arvioida kehittämistyön onnistumista. (Ojasalo ym. 2015; 40, 46.)

Prosessimallin avulla saadaan kokonaiskuva kehittämistyön vaiheista, vaikka vaiheet eivät useinkaan ole näin selkeästi käytännön kehittämistyössä näkyvissä ja vaiheissa saatetaan joutua palaamaan myös taaksepäin, jotta kehitystyötä voidaan jatkaa. (Ojasalo ym. 2015, 23.)

5.2 Palvelumuotoilu kehittämistyön lähestymistapana

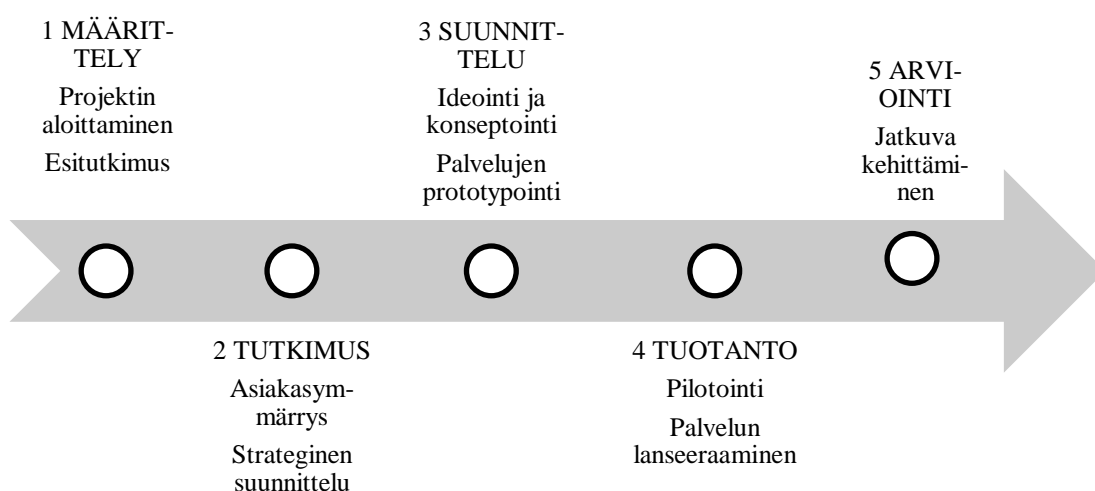
Lähestymistavan valinta vaikuttaa kehittämistyön etenemiseen ja tämän avulla tutkimuksellisuus on helpompi yhdistää kehittämiseen. Aiemmin laaditut tutkimus- ja kehittämistehtävät määrittävät sopivan lähestymistavan valinnan. Lähestymistavat ovat osittain päällekkäisiä, joten lähestymistavan valinnassa kannattaa olla luova. Kehittämistyössä voidaan hyödyntää omaan työhön sopivia piirteitä useasta eri lähestymistavasta. (Ojasalo ym. 2015; 36, 51-52.) Valinnat tulee kuitenkin perustella ja kuvata selkeästi. Valitulla lähestymistavalla tulee olla yhteys kehitettävään ilmiöön ja työssä pitää pystyä todentamaan, että valitulla lähestymistavalla toiminta kohdentuu nimenomaan valittuun kehittämiskohteeseen. (Heikkilä ym. 2008, 110.) Tässä opinnäytetyössä tutkimuksellisen kehittämistyön lähestymistapana käytetään palvelumuotoilua.

Opinnäytetyössä on myös piirteitä kehittämistutkimuksesta, mutta opinnäytetyön prosessi ei vastaa täysin kehittämistutkimuksen vaatimuksia. Kehittämistutkimuksessa pyritään muutokseen, mutta muutos on pystyttävä todentamaan ennen ja jälkeenmittauksilla, joiden välissä on tapahtunut interventio (Kananen 2015b, 45). Tässä opinnäytetyössä ei toteuteta interventiota eikä loppumittausta, mutta tutkimusyksikliltään opinnäytetyö vastaa kehittämistutkimusta. Opinnäytetyössä voi havaita myös piirteitä tapaustutkimuksesta sekä toimintatutkimuksesta.

Palvelumuotoilun avulla palveluiden kehittämistä lähestytään samaan aikaan systemaattisesti, analyyttisesti ja intuitiivisesti. Analyyttinen lähestymistapa huomioi loogisen päättelyketjun, tosiasiat, asiakastutkimuksen sekä saatavilla olevaan dataan liittyvät tiedot. Intuitiivinen lähestyminen taas ottaa huomioon tulevaisuuden mahdollisuudet eli sen, mitä ei vielä ole näkyvissä, mutta voisi olla tulevaisuudessa mahdollista. Palvelumuotoilun avulla pystytään luomaan uusia palveluita sekä kehittämään jo olemassa olevia. Palvelumuotoilussa yhdistyy aina käyttäjän tarpeet sekä liiketoiminnan tavoitteet. (Tuulaniemi 2011; 9-11, 24-25.) Tavoitteena on palveluiden parempi toimivuus, taloudellisuus, kestävyys, ekologisuus ja eettisyys. Käyttäjänäkökulmasta palvelumuotoilun tavoitteena on saada aikaan helppokäyttöisiä ja hyödyllisiä palveluita, jotka vastaavat tulevaisuuden tarpeita, mutta joissa on otettu huomioon käyttäjien odotukset ja toiveet. (Ojasalo ym. 2015, 71-72; Ahonen 2017, 34; Koivisto, Säynäjäkangas & Forsberg 2019, 34.) Uuden toimintamallin juurtumisen edistämiseksi palvelun

käyttäjät tulee osallistaa kehittämisprosessiin mahdollisimman varhain. Näin voidaan varmistua siitä, että kehittämistyötä ei tehdä vain organisaation näkökulmasta ja uusi käytäntö tulee todennäköisemmin käyttöön. (Pohjola ym. 2014, 21.)

Palvelumuotoilu voidaan ajatella luovan ongelmanratkaisun periaatteita noudattavana prosessina, jossa luodaan aina jotain uutta ja ainutkertaista. Tämän vuoksi prosessi ei etene jokaisessa projektissa täysin samanlaisena. Kuviossa 3 on esitetty palvelumuotoilun yleinen prosessi, josta saa palvelumuotoilun kokonaiskuvan. Palvelumuotoilun prosessi on pääosin samanlainen palvelumuotoilijasta riippumatta, mutta toteutustapoja on useita. Palvelumuotoilun yleistä prosessia voidaan soveltaa jokaisen palveluiden kehittämisen projektiin tarpeen mukaan. (Tuulaniemi 2011, 126.)



Kuvio 3. Palvelumuotoilun prosessi (Tuulaniemi 2011)

Palvelumuotoiluprosessin päätoiminnot ovat määrittely, tutkimus, suunnittelu, tuotanto ja arviointi. Nämä ovat mahdollista jakaa pienempiin osioihin kuten kuviossa 3 on esitetty. Määrittelyvaiheessa luodaan ymmärrys toimeksiantajasta ja tavoitteista. Tutkimusvaiheessa kartoitetaan asiakasymmärrys sekä tarkennetaan kehittämisen kohde, tavoitteet ja resurssit. Suunnitteluvaiheessa ideoidaan ja testataan ratkaisuja asetettuihin haasteisiin. Tuotantovaiheessa kehitetty palvelu viedään asiakkaille testattavaksi ja kehitettäväksi. Lopuksi arvioidaan kehittämisprosessin onnistumista ja mitataan kehitetyn palvelun toteutumista tuotannossa. Tarvittaessa palvelua voidaan vielä kehittää saatujen palautteiden perusteella. (Tuulaniemi 2011, 127-128; Hiltunen 2017, 7.)

Tässä opinnäytetyössä palvelumuotoilua hyödynnetään yrityksen sisäisen toiminnan kehittämiseen, jolla voi olla myös välillisiä vaikutuksia esimerkiksi asiakastyytyväisyyteen. Pääpaino on kuitenkin työntekijäkokemuksen kehittämisessä. Sisäisen toiminnan palvelumuotoilulla voidaan myös tehostaa prosesseja, joka saattaa näkyä esimerkiksi kustannuksien laskuna. (Koivisto ym. 2019, 61.) Opinnäytetyön tarkoituksena on saada kehittämis ehdotuksia työterveyshoitajien perehdyttämiseen liittyen ja mallintaa verkkoperehdytyksen toimintamallin käyttäjiltä saatujen kokemusten ja kehittämisideoiden perusteella. Toimeksiantajan tavoitteena on, että perehdytys pystytään toteuttamaan taloudellisemmin ja helpommin työntekijöiden näkökulmaa kuunnellen. Lisäksi palvelumuotoilua käytetään yhä enemmän digitaalisten palveluiden suunnitteluun (Ojasalo ym. 2015, 73). Tästä syystä lähestymistavaksi on valikoitunut palvelumuotoilu. Tässä opinnäytetyössä kehittämistyön prosessin sisällä toteutetaan palvelumuotoilun vaiheista määrittely, tutkimus ja suunnittelu.

Lähestymistavan valinta ohjaa kehittämistyön menetelmien valintaa. Tutkimuksellisessa kehittämistyössä näkyy menetelmien monimuotoisuus, joten samassa kehittämistyössä voi olla käytössä useita menetelmiä. Tämä on myös suositeltavaa, sillä näillä saadaan kehittämistyön tueksi tietoa, näkökulmia ja ideoita. Menetelmän valinnassa oleellista on pohtia, että millaista tietoa tarvitaan ja mihin tarkoitukseen sitä käytetään (Ojasalo ym. 2015, 40). Oleellista on, että valittu menetelmä ja siihen liittyvä aineiston kerääminen, analyysi ja tulosten esittäminen ratkaisevat asetetun kehittämistyön käytännön ongelman (Heikkilä ym. 2008, 110). Tässä opinnäytetyössä palvelumuotoilun menetelminä käytetään palvelupolun kuvaamista ennen palvelun kehittämistä, kvantitatiivista kyselyä ja työkonferenssia.

5.2.1 Palvelupolku apuna nykytilanteen ymmärtämisessä

Kehittämistyön helpottamiseksi palvelun käyttäjän kulkema matka palveluissa voidaan kuvata ajallisesti palvelupolun avulla. Kokonaisuutena kuvattu palvelupolku jakaa palvelun pienempiin osiin, jolloin visuaalinen aikajana tuo abstraktin aiheen näkyväksi. Näin myös kehittäminen helpottuu, kun ratkaistavat haasteet ovat pienempiä. (Ahonen 2017, 42-43; Tuulaniemi 2011, 78.)

Palvelupolku auttaa näkemään palvelun sen käyttäjän silmin, jolloin palvelumuotoilun perusajatus, käyttäjänäkökulma, saadaan paremmin esille (Koivisto 2011, 49; Miettinen 2011, 22). Palvelupolku voidaan jakaa kolmeen vaiheeseen; esi-, ydin- ja jälkipalvelu. Esipalvelu kuvaa tilannetta ennen varsinaista palvelua, esimerkiksi yhteydenottoa tai työpaikkahaastattelua. Ydinpalvelussa toteutuu varsinainen palvelu ja jälkipalvelussa kuvataan palvelun käyttäjän ja tuottajan välistä vuorovaikutusta ydinpalvelun jälkeen, esimerkiksi palautteen antamisena. (Ahonen 2017, 42; Tuulaniemi 2011, 79.) Palvelupolun rakentaminen ennen kehittämistyötä helpottaa palvelussa esiintyvien ongelmien ja haasteiden huomioimista (Hiltunen 2017, 14).

Palvelupolulle kuvataan palvelutuokioita. Nämä tarkoittavat yhtä palvelutapahtumaa palvelun kokonaisuuden aikana. Yhden palvelupolun aikana palvelutuokioita on useita. Palvelutuokioissa korostuu vuorovaikutus palvelun tuottajan, tässä tapauksessa työnantajan, kanssa. (Ahonen 2017, 43; Koivisto 2011, 43.)

Palvelutuokioiden sisällä vuorovaikutus kuvataan kontaktipisteillä. Näitä voivat olla esimerkiksi ihmiset, ympäristö ja toimintatavat. Kontaktipisteillä kuvataan kaikkea sitä, mitä palvelun käyttäjä palvelutuokion aikana voi aistia. (Ahonen 2017, 43; Koivisto 2011, 51.)

5.2.2 Kvantitatiivinen tutkimus palvelumuotoilun asiakasymmärryksen kasvattajana

Asiakasymmärryksen kasvattaminen eli kohderyhmän tutkiminen on yksi palvelumuotoilun tärkeimmistä vaiheista (Tuulaniemi 2011, 142; Ojasalo ym. 2015, 76; Miettinen 2011, 22). Tässä apuna käytetään kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää suuren tutkimusjoukon takia.

Kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen edellytyksenä on, että tutkittava ilmiö tunnetaan. Ennalta tulee siis tietää, että mitkä asiat vaikuttavat ilmiöön ja ilmiöstä pitää olla aiempaa tutkittua tietoa, koska kvantitatiivinen tutkimus tutkii näitä ilmiöön vaikuttavia tekijöitä. Nämä tekijät muunnetaan muuttujiksi ja tulokset mitataan tilastollisin menetelmin. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa voidaan kerätä myös laadullista tietoa esimerkiksi avoimin kysymyksin, joilla saadaan tietoa ilmiöön liittyvien

ominaisuuksien esiintymistiheydestä. (Kananen 2011; 12-13, 18-19.) Kvantitatiivisessa tutkimuksessa oleellista on tehdä johtopäätöksiä aiemmista tutkimuksista ja teorioista sekä määritellä käytettävät käsitteet (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 140).

Kysely on yleisin ja käytetyin määrällisen tutkimuksen tiedonkeruumenetelmä (Kananen 2015a, 201). Etuna on, että kyselyillä saadaan kerättyä laaja tutkimusaineisto suureltakin määrältä vastaajia. Samalla pystytään kysymään useita asioita kerralla. Kysely on tiedonkeruumenetelmänä myös tehokas ja nopea. Kysely soveltuu lisäksi monenlaisten aiheiden tutkimiseen. Perusvaatimus kvantitatiivisen kyselyn käytölle on, että aiheesta on olemassa aiempaa tutkittua tietoa. (Ojasalo ym. 2015, 121-122.) Määrällisen kyselylomakkeen käyttö on perusteltua myös silloin, kun halutaan selvittää vastaajien mielipiteitä sekä tyytyväisyyttä tutkimuksen kohteena olevaan tapaukseen (Kananen 2015b, 95). Kyselyn tarkoituksena on selvittää työterveyshoitajien näkemyksiä perehdyttämisestä sekä kerätä kehittämisideoita verkkoperehdytyksen mallintamiseen. Perehdyttämisestä on aiempaa tutkittua tietoa jonkin verran, joten kyselyn käyttö on perusteltua.

Kvantitatiivinen tutkimus toteutetaan niille, joita ilmiö koskettaa eli kohderyhmälle. Yleensä ei ole mahdollista tutkia koko kohderyhmää vaan siitä tehdään otanta ja tutkitaan vain osa kohderyhmästä. Tämän jälkeen tulokset yleistetään koskemaan koko kohderyhmää. Voidaan kuitenkin tutkia myös koko kohderyhmä, jolloin kyseessä on kokonaistutkimus. Kokonaistutkimus on mahdollista ja kannattavaa tehdä silloin, mikäli kohderyhmän havaintoyksikköjä on vähän tai kohderyhmä on pieni. (Kananen 2015a, 268-269.) Opinnäytetyön kvantitatiivinen tutkimus tehdään kokonaistutkimuksena melko pienen kohderyhmän ja maantieteellisten erojen vuoksi.

Opinnäytetyön kysely toteutetaan verkkokyselynä. Verkkokysely vastaa perinteisen kyselyn prosessia, mutta se toteutetaan teknisesti eri tavalla. Kyselylomake laaditaan ensin tekstinkäsittelyohjelmalla, josta se siirretään verkkokyselyohjelmaan. Tämän jälkeen vastaajille lähetetään sähköpostitse kutsu osallistua tutkimukseen. (Kananen 2015a, 207-208.) Verkkokyselyn etuina ovat kustannustehokkuus, nopeus ja vaivattomuus (Ojasalo ym. 2015, 128).

Kyselyiden heikkoutena voidaan pitää sitä, että niillä saatu tieto saattaa olla pinnallista eikä voida arvioida, että kuinka vastaajat ovat suhtautuneet tutkimukseen tai kuinka onnistunut kyselylomake on vastaajien näkökulmasta. (Ojasalo ym. 2015, 121.) Sähköpostikyselyn heikkoutena on yleensä alhainen vastausprosentti, vanhentuneet sähköpostiosoitteet ja vastaajien osaamistaso (Kananen 2015a; 208, 215). Nämä asiat tulee huomioida arvioitaessa opinnäytetyön luotettavuutta.

Kananen (2015a, 211) on listannut verkkotutkimuksen käyttötilanteita, joissa verkkokysely saattaa olla ainut mahdollinen tiedonkeruumenetelmä. Tällaisia tilanteita ovat esimerkiksi laaja maantieteellinen alue ja vastaajien osoitetietojen helppo saatavuus. Verkkokysely valittiin opinnäytetyön tiedonkeruumenetelmäksi, koska tutkittavat sijaitsevat maantieteellisesti laajalla alueella ja heidän sähköpostiosoitteensa ovat käytettävissä.

5.2.3 Työkonferenssi osana palvelumuotoilun prototypointia

Verkkokurssin mallinnus toimii palvelumuotoiluna kehitetyn tuotteen prototyyppinä. Käyttäjien eli tässä tapauksessa työterveyshoitajien ottaminen mukaan prototypointiprosessiin ja palvelun arviointiin tuottaa tietoa mallinnuksen mahdollisesta käyttäjäkokemuksesta, idean toimivuudesta ja vähentää epäonnistumisen riskiä (Vaahtojärvi 2011, 137-138; Koivisto ym. 2019, 4).

Työkonferenssi on keskustelutilaisuus, jonka lähtökohtana on ihmisten välinen vuoropuhelu eli dialogi. Työkonferenssista voidaan käyttää myös nimeä demokraattinen dialogi tai tasavertainen vuoropuhelu, jotka myös kuvailevat tilaisuuden luonnetta. Työkonferenssissa osallistujat tuottavat itse tilaisuuden asiasisällön omien kokemusiansa, ymmärtämisensä ja tieto- taitojensa pohjalta, jolloin sitä pidetään myös oppimisen paikkana. Tavoitteena työkonferenssissa on yhteisymmärryksen löytäminen. Työkonferenssin järjestämisessä hyödynnetään tutkimustietoa, jolloin jokin tutkimusmetodi on toiminut kehittämisen perustana. (Työturvallisuuskeskus 2014, 10.) Tilaisuuden kesto voi vaihdella lyhyistä tapaamisista useisiin päiviin. Työkonferenssi voidaan järjestää myös pienimuotoisena työyhteisön sisäisenä minikonferenssina, jolloin suurempaan työkonferenssiin verrattuna osallistujien monipuolisuus on yleensä

suppeampi. Tilaisuuden alkuun voidaan liittää lyhyitä alustuksia, mutta pääpaino on aina osallistujien tasavertaisessa keskustelussa. (Kuntatyönantajat 2011, 33.)

Menetelmän kehittäjä Gustavsen on tiivistänyt demokraattisen dialogin peruseriaatteen sääntöihin, jotka toimivat työkonferenssin perustana. Sääntöjen mukaan dialogi on tasa-arvoista ajatusten vaihtoa, kaikkien tulee saada osallistua keskusteluun, olla aktiivisia ja ymmärtää mistä puhutaan, työkokemus on osallistumisen perusta ja jokaisen työrooli voi olla keskustelun kohteena, kaikki kokemukset ja väitteet ovat oikeutettuja, mielipiteet esitetään suullisesti, muiden perustelut ja mielipiteet pitää hyväksyä sekä vuoropuhelun tulee tuottaa sopimuksia, joilla voi olla merkitystä käytännön toimenpiteissä. (Kalliola 2014, 184; Työturvallisuuskeskus 2014, 11-12; Kuntatyönantajat 2011, 33.) Tavoitteena on, että menetelmän avulla saadaan käyttöön osallistujien osaaminen, motivaatio ja luovuus (Salonen, Eloranta, Hautala & Kinos 2017, 61).

Työkonferenssi on alun perin kehitetty saman alan eri organisaatioiden yhteisiin kehittämiskeskustoisiin. Nykyisin menetelmää käytetään lähinnä yksittäisten työpaikkojen kehittämisen välineenä sekä oppimisen mahdollistajana. (Kalliola 2014, 179.) Työkonferenssi yleensä liittyy johonkin pidempikestoiseen prosessiin (Työturvallisuuskeskus 2014, 10). Tässä tapauksessa se liittyy opinnäytetyöhön ja perehdyttämisen verkkokurssin mallinnuksen arvioimiseen ja kehittämiseen palvelumuotoilun prototyypointivaiheessa nimenomaan pienimuotoisena minikonferenssina.

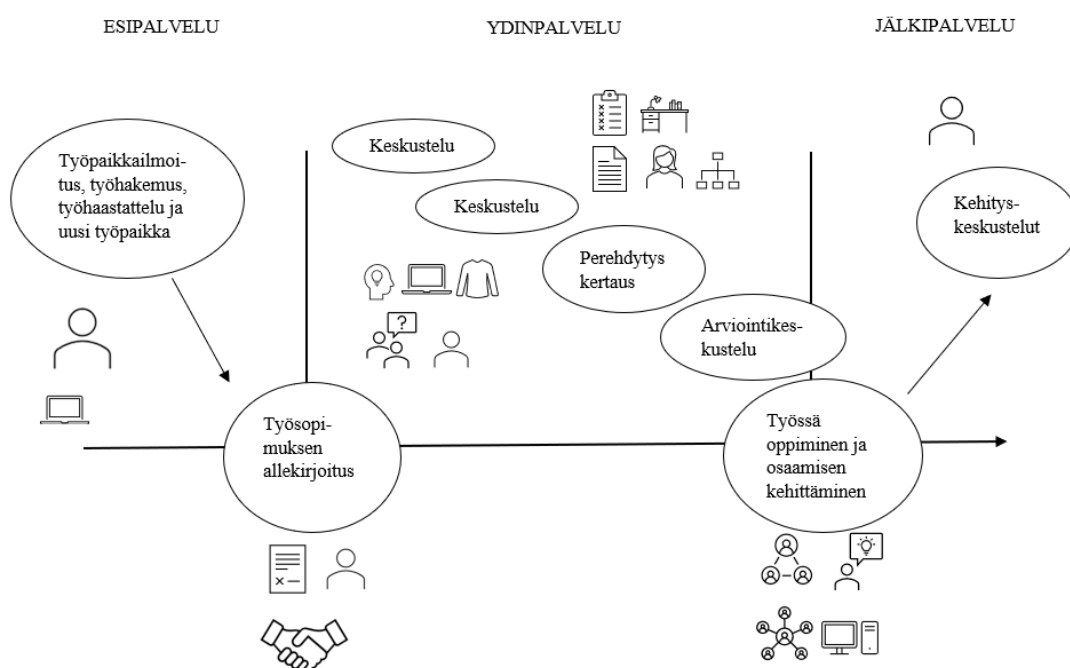
6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN TUTKIMUKSELLISENA KEHITTÄMISTYÖNÄ

Opinnäytetyö toteutettiin työelämälähtöisenä tutkimuksellisenä kehittämistyönä kolmessa vaiheessa, joita ovat kysely, mallinnus ja arviointi. Tarpeet opinnäytetyön tekemiselle nousivat keskusteluista toimeksiantajan kehityspäällikön kanssa, joka vastaa työterveyshoitajien työn kehittämisestä valtakunnallisesti. Pihlajalinnan intrassa on olemassa yleistä perehdytysmateriaalia ja materiaalia kohdennettuna ammattiryhmittäin. Materiaalit ovat kuitenkin vaikeasti löydettävissä ja pirstaleisesti, jolloin kaikki

perehdytysmateriaali ei löydy samasta paikasta. Toimeksiantajan verkko-oppimisympäristö Pihlajalinna Akatemia on tärkeässä osassa sisäisissä koulutuksissa (Pihlajalinnan vuosikertomus 2019, 20) ja sen vuoksi työterveyshoitajien perehdyttämisessä haettiin hyödyntää Pihlajalinna Akatemian mahdollisuuksia. Toiveena oli, että perehdyttäminen tulisi jatkossa tapahtumaan itsenäisemmin eikä perehdyttäjän jatkuvaa läsnäoloa vaadita.

Nykytilanteen ymmärtämisen parantamiseksi laadittiin ennen varsinaista toteutusvaihetta työterveyshoitajan perehdyttämisen palvelupolku (kuvio 4). Tässä käytettiin apuna Pihlajalinnan yleistä perehdytyspolkua, jota on tarkemmin avattu luvussa 3 Opinnäytetyön toimintaympäristö. Olemassa olevassa perehdytyspolussa ei ole määritelty esimerkiksi palvelun vaiheita tai konktaktipisteitä.

Perehdytysprosessiin liittyvät kiinteästi rekrytointi ja kehityskeskustelut, joiden tulisi-kin olla jatkumoina toinen toisilleen (Eklund 2018, 88). Tämän vuoksi työterveyshoitajan perehdytyspolussa esipalveluksi merkittiin tapahtumat työpaikkailmoituksen huomaamisesta työhaastattelun kautta työsopimuksen allekirjoitukseen. Ydinpalvelu sisältää kaiken perehdytykseen liittyvän ja jälkipalveluun sisällytettiin kehityskeskustelut. Jälkipalveluvaiheessa myös työssä oppiminen jatkuu.



Kuvio 4. Työterveyshoitajan perehdyttämisen palvelupolku

Palvelupolusta huomataan, että ydinpalvelun palvelutuokiot ovat tällä hetkellä melko niukat tai ainakaan niitä ei ole esitetty kirjallisessa muodossa. Kontaktipisteitä ydinpalveluun eli perehdyttämiseen taas kuuluu useampia. Näitä ovat esimerkiksi organisaatio, työkaverit, työhuone, työvaatteet ja oppimiskokemukset. Ydinpalvelun kehittämiselle ja näkyväksi tekemiselle on selkeä tarve.

6.1 Aineistonkeruu ja analysointi

Opinnäytetyön tiedonkeruu tapahtui sähköisellä kyselylomakkeella, jossa oli suljettuja ja avoimia kysymyksiä. Määrälliseen aineistonkeruuseen päädyttiin sen vuoksi, että kohdejoukko, työterveyshoitajat, on melko suuri ja he sijaitsevat maantieteellisesti laajalla alueella. Vastaajiksi haluttiin saada kuitenkin kaikki toimeksiantajan työterveyshoitajat, koska kyselyllä haluttiin saada myös kehittämisideoita perehdytyksen mallintamiseen eikä vastaajia haluttu rajata tämän vuoksi esimerkiksi hiljattain työpaikalla aloittaneisiin, joilla on tuore kokemus perehdytyksestä. Myös aikataulu asetti haasteen haastatteluin kerättävään kvalitatiiviseen aineistonkeruuseen, joten sitä ei pidetty mahdollisena.

Tässä opinnäytetyössä tutkimus koski kohderyhmää eikä otantaa tehty. Tarkoitus oli saada kerättyä tietoa toimeksiantajan kaikilta työterveyshoitajilta koko Suomen alueelta ($n = 244$) eikä ollut mielekästä tehdä otantaa melko pienestä kohdejoukosta. Kokemukseen perustuvan tiedon perusteella voidaan sanoa, että perehdyttäminen tapahtuu eri tasoisesti eri toimipisteissä, joten kyselyllä haluttiin saada mahdollisimman kattava kuvaus työterveyshoitajien perehdyttämisestä kaikista Pihlajalinnan toimipisteistä ympäri Suomea.

Kyselylomakkeen (liite 5) pohjana käytettiin Vartiaisen (2019) tekemän YAMK-opinnäytetyön ”Perehdyttäminen työterveyshuollossa – työterveyshoitajien ja työfysioterapeuttien näkemyksiä perehdytyksestä” kyselylomaketta. Kyselylomakkeen käyttöön on saatu lupa Vartiaiselta 24.2.2020.

Vartiaisen kyselylomaketta muokattiin tätä opinnäytetyötä varten teoreettisen viitekehysten ja asetettujen tutkimuskysymysten sekä kehittämistehtävien perusteella.

Suurin muutos Vartiaisen lomakkeeseen verrattuna on mielipideasteikon numerointi toisin päin. Kanasen (2015a, 241) mukaan asteikon numerointi olisi hyvä tehdä siten, että positiivisin vastaus saa suurimman numeroarvon. Tässä kyselyssä vastaukset koodattiin tämän mukaan. Mukaan otettiin myös ”en osaa sanoa”- vaihtoehto, jota ei ollut Vartiaisen lomakkeessa. Mukaan otettiin myös kysymys koskien tyytyväisyyttä perehdytykseen kokonaisuudessaan ja arvio perehdytysmenetelmien hyödystä. Näin kysymyksillä saatiin paremmin vastattua tutkimuskysymyksiin. Vartiaisen työssä ei tutkittu verkko-oppimista. Verkko-oppimiseen liittyvät kysymykset ja vastausvaihtoehdot ovat muodostettu nykyisen Pihlajalinnan perehdytyksen osa-alueiden mukaisesti. Samat perehdytyksen sisältöalueet toistuvat myös kirjallisuudessa. Kyselyn yhteydessä työterveyshoitajia pyydettiin ilmaisemaan halukkuutensa osallistua mallinnuksen arviointiin ja jättämään tilaisuuden kutsua varten sähköpostiosoitteensa.

Kyselylomake (liite 5) laadittiin ensin tekstinkäsittelyohjelmalla, josta se siirrettiin manuaalisesti e-lomake-ohjelmistoon, millä luotiin verkkokysely. Kyselyn luomisen jälkeen se lähetettiin arvioitavaksi ja testattavaksi Pihlajalinnan yhteyshenkilölle sekä tekijän kollegalle, jolla on kokemusta kyselylomakkeiden tekemisestä. Kyselylomakkeeseen pyydettiin arviota myös Satakunnan ammattikorkeakoulun e-lomakkeen käytöstä vastaavalta lehtorilta. Lomakkeesta pyydettiin avointa palautetta. Saatujen kommenttien jälkeen lomakkeeseen tehtiin muutamia muutoksia, muun muassa selkeytettiin muutamaa kysymystä ja muutettiin taustatietojen vastausvaihtoehtoja.

Tämän jälkeen kysely lähetettiin vielä testattavaksi yhdeksälle henkilölle. Kyselylomake tulee aina testata ennen julkaisemista ja aineiston keräämistä, koska mahdollisia virheitä ei voi enää korjata kyselyn lähettämisen, saati aineiston keruun jälkeen. Testaamisen tarkoituksena on selvittää mittarin toimivuutta, ohjeiden ja kysymysten selkeyttä sekä kyselyyn käytettävän ajan pituutta. (Vilkka 2007, 78.) Testaajilta pyydettiin avointa palautetta, mutta erityisesti pyydettiin kiinnittämään huomiota aiheen ja saatekirjeen houkuttelevuuteen, kyselyn helppokäyttöisyyteen, kysymysten ymmärrettävyyteen sekä vastaamiseen käytettyyn aikaan. Samalla testattiin, että kyselyn taustamuuttujat toimivat oikein ja tulokset kirjautuvat järjestelmään. Testikyselyyn vastasi määräaikaan mennessä kuusi henkilöä. Suurin osa testaajista piti kyselyä selkeänä ja helppokäyttöisenä. Muut kommentit käytiin läpi vielä Pihlajalinnan yhteyshenkilön kanssa, joiden pohjalta yhden kysymyksen sanamuotoa muutettiin sekä lisättiin

kysymys koskien käytettyjen perehdytysmenetelmien hyötyä, jolloin se vastaa paremmin tutkimuskysymykseen.

Lopullinen kyselylomake (liite 5) koostui yhteensä 56 kysymyksestä tai väittämästä. Näistä 37 olivat mielipideväittämiä, seitsemän avointa kysymystä, yksi graafinen asteikko, kaksi monivalintakysymystä ja kaksi asteikkokysymystä sekä seitsemän taustatietokysymystä. Mielipideväittämät esitettiin viisiportaisella Likert-asteikolla, johon lisättiin en osaa sanoa- vastausvaihtoehto. Käytetyssä asteikossa positiivisin vastaus antoi suurimman numeraalisen arvon.

Työterveyshoitajille järjestettiin 2.4.2020 viikoittainen tapaaminen etäyhteydellä yhteyshenkilön toimesta, johon opinnäytetyön tekijä osallistui. Tapaamisessa esiteltiin lyhyesti opinnäytetyö ja sen tavoite, kysely sekä avattiin mallinnusta ja sen arviointitilaisuutta. Tilaisuuden jälkeen yhteyshenkilö jakoi sähköpostitse saatekirjeen (liite 3), joka sisälsi linkin kyselyyn sekä tietotuojaillomituksen (liite 4). Kutsu kyselyyn osallistumisesta lähetettiin kaikille Pihlajalinnan työterveyshoitajien sähköpostijakelulistalla oleville (n=244). Vastausaikaa kyselyyn annettiin 15.4.2020 klo 16:00 asti. Ensimmäinen muistutussähköposti lähetettiin yhteyshenkilön toimesta 8.4.2020 ja toinen 14.4.2020.

Kyselylomakkeen sulkeutumisen jälkeen aineisto siirrettiin Excel-muotoon ja analysoitiin Excelin tilasto-ohjelmaa, Tixeliä, apuna käyttäen. Tulokset esitetään yksiulotteisina frekvenssi- ja prosenttijakaumina. Joidenkin kysymyksen kohdalla on vastausvaihtoehdot ”täysin samaa mieltä ja jokseenkin samaa mieltä” sekä ”täysin eri mieltä ja jokseenkin eri mieltä” yhdistetty analysoinnin helpottamiseksi. Vastaukset anonymisoitiin ennen analyysia.

Kyselylomakkeen avoimet kysymykset analysoitiin pääosin laadullisella sisällönanalyysillä. Sisällönanalyysin tarkoituksena on tuottaa kirjallisessa muodossa olevasta aineistosta tiivis kuvaus (Tuomi & Sarajarvi 2018; Kananen 2015a, 161). Laadullinen sisällönanalyysi aloitetaan aineiston litteroinnilla eli tekstimuotoon muuttamisella, jonka jälkeen aineisto yhteismitallistetaan eli saatetaan samaan muotoon. Tämän jälkeen aineistoon perehdytään lukemalla ja se tiivistetään sekä luokitellaan. Tästä luokituksesta muodostetaan aineiston tulkinta. (Kananen 2015a, 160.)

Litterointia ei tarvinnut tehdä, koska kaikki aineisto oli tekstimuodossa. Avoimet vastauksen yhteismitallistettiin siirtämällä ne tekstinkäsittelyohjelmaan siinä kirjoitusasussa, jossa ne vastauslomakkeissa olivat. Avoimia vastauksia kertyi yhteensä noin 18 A4- kokoista sivua (fontti Times New Roman, fonttikoko 12, riviväli 1,5). Tämän jälkeen vastaukset tiivistettiin ja ryhmiteltiin alaluokkiin. Näistä muodostettiin vastausten yläluokat. Esimerkki laadullisen sisällönanalyysin etenemisestä on liitteessä 6 liitetaulukossa 3.

Avoimia kysymyksiä numero 39 (Oliko käytössä joitain muita perehdytysmenetelmiä? Voit kuvailla omin sanoin.) ja 46 (Onko jotain muita aiheita, mitä voisit kuvitella opiskelevasi perehdytykseen liittyen itsenäisesti verkko-oppimisympäristössä? Kerro omin sanoin.) ei analysoitu sisällönanalyysillä, vaan niistä tehtiin kummastakin kuvaileva yhteenveto ja otettiin suoria lainauksia. Avointa palautetta koskevaa kysymystä ei myöskään analysoitu laadullisesti vaan saatua palautetta käsiteltiin opinnäytetyön pohdinnassa.

6.2 Perehdytyksen verkkokurssin mallinnus ja sen arviointi

Kyselystä saatujen tulosten ja teoreettisen viitekehyksen perusteella mallinnettiin perehdytyksen verkkokurssi toteutettavaksi toimeksiantajan verkko-oppimisympäristöön. Verkkokurssiin sisällytettävien aihealueiden lähtökohta oli tilaajaorganisaation intranetissä olevat perehdytyksen materiaalit sekä työfysioterapeuteille suunnatun tehtäväkohtaisen perehdytyksen verkkokurssi.

Palvelumuotoiluprosessissa syntyy uusia ideoita, jotka johtavat parempien toimintamallien äärelle ja palveluiden pilotoinnissa nähdään, vastaako palvelu asiakkaiden tarpeisiin. Samalla voidaan arvioida, että voidaanko palvelusta muokata vieläkin parempi. (Ahonen 2017, 34; Hiltunen 2017, 20.) Tämän vuoksi verkkokurssin mallintamisen jälkeen järjestettiin pienimuotoinen työkonferenssi, johon kutsuttiin paikalle opinnäytetyön työelämän yhteyshenkilö sekä kyselyssä halukkuutensa ilmoittaneet työterveyshoitajat. Tämä järjestettiin Teams- tapaamisena. Pihlajalinnan ohjeistuksen mukaan kaikki sisäiset palaverit pidetään etäyhteydellä toukokuun loppuun asti

vallitseman pandemiatilanteen vuoksi (Pihlajalinna Intranet 2020). Osallistujien laaja maantieteellinen jakautuminen myös edellytti etäyhteyden käyttöä.

7 KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET

7.1 Kyselyn tulokset

Kyselyyn vastasi määräaikaan mennessä 69 työntekijää (n=69). Työterveyshoitajien kokonaismäärästä (n=244) laskettuna vastausprosentiksi muodostui 28 %.

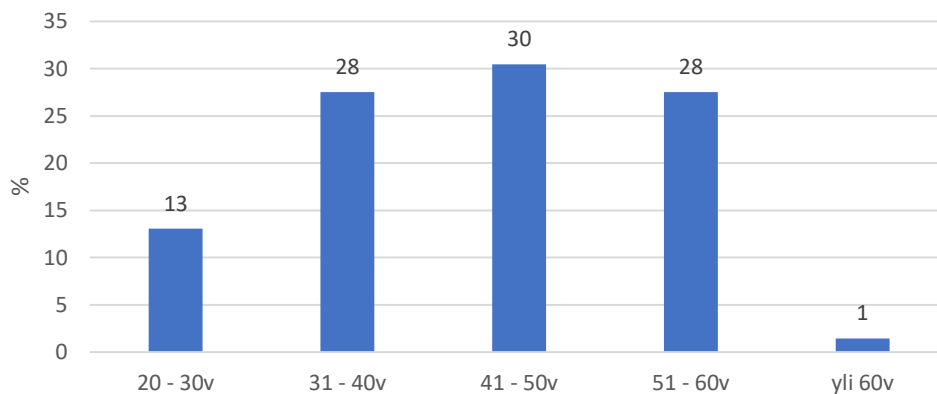
Kyselylomakkeen alussa kysyttiin lupaa käyttää annettuja vastauksia opinnäytetyössä. Kaikki vastaajat antoivat luvan vastausten käyttämiseen.

7.1.1 Vastaajien taustatiedot

Kyselyssä kerättiin vastaajien taustatietoina ammattinimike, vastaajan pääasiallinen maantieteellinen työskentelyalue, sukupuoli, ikä, työsuhteen kesto Pihlajalinnassa, kokemus työterveyshuollosta kokonaisuudessaan ja kokonaisperehdytyksen kesto.

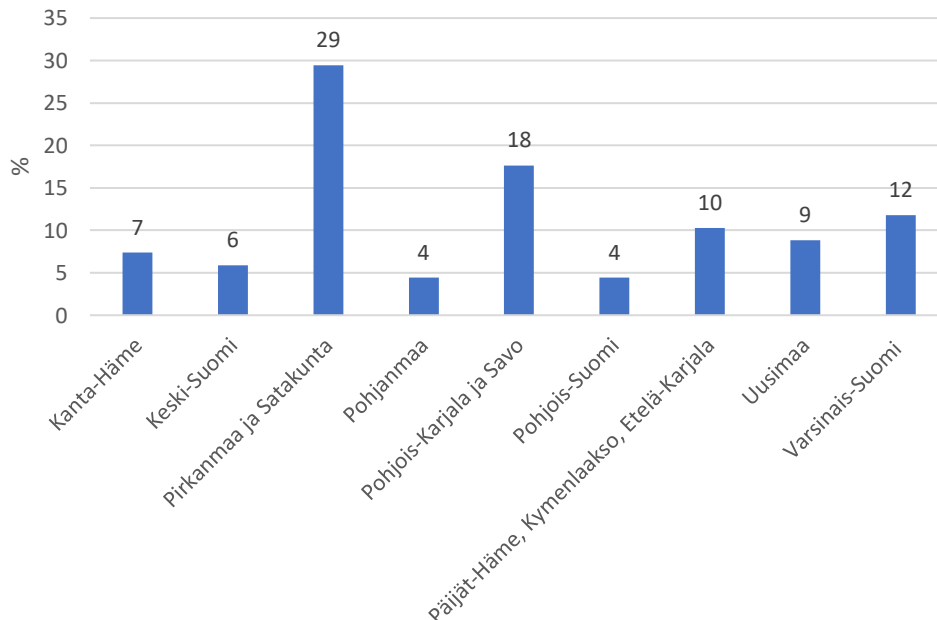
Kyselyyn vastaajista lähes kaikki (94 %, n=65) olivat työterveyshoitajia ja 3 % (n=2) terveydenhoitajia. Lisäksi saman verran vastaajista (3%, n=2) edusti ammattiryhmää ”muu”. Vastauksissa he olivat tarkentaneet ammattiryhmänsä, mutta tietosuojan vuoksi niitä ei julkisteta. He ovat kuitenkin laskennallisesti mukana työterveyshoitajien kokonaismäärässä ja saaneet perehdytyksen työterveyshoitajan työhön. Lähes kaikki (99 %, n=68) vastaajista olivat naisia. Kyselyyn vastasi yksi mies.

Vastaajien ikäjakauma oli melko tasainen. Eniten vastauksia (n=59) kertyi 31- 60 vuotiailta. Heitä oli vastaajista yhteensä 86 %. Alle 30vuotiaita kyselyyn osallistui 13 % (n=9) ja vain yksi vastaajista oli 60vuotias. Vastaajien tarkempi ikäjakauma on esitetty prosenttijakaumina kuviossa 5.



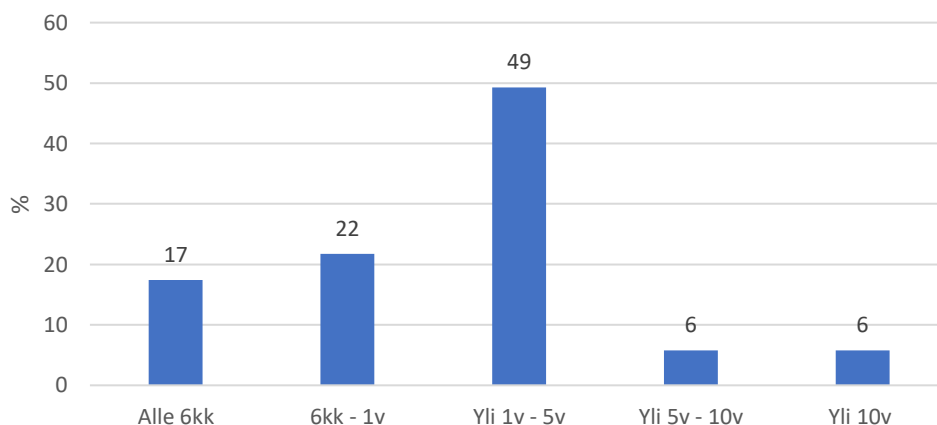
Kuvio 5. Vastaajien ikäjakauma

Kyselyn maantieteelliset työskentelyalueet on jaettu Pihlajalinnan toimintarakenteen mukaisiin alueisiin. Eniten vastauksia saatiin Pirkanmaan ja Satakunnan alueelta (n=20). Toiseksi eniten vastauksia kertyi Pohjois-Karjalan ja Savon alueelta (n=12) ja kolmanneksi eniten Varsinais-Suomesta (n=8). Vastaajien tarkempi alueellinen jakautuminen on esitetty prosenttijakaumina kuviossa 6.



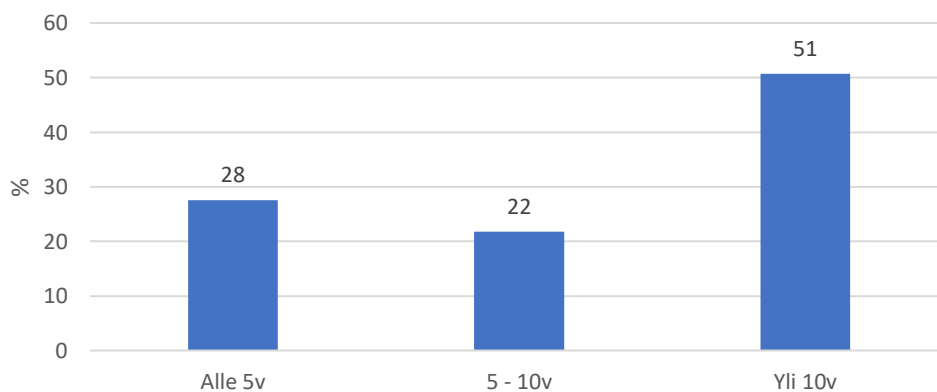
Kuvio 6. Vastaajien jakautuminen pääasiallisen maantieteellisen työskentelyalueen mukaan

Lähes puolet vastaajista (n=34) ilmoitti työsuhteensa kestäneen Pihlajalinnalla yli vuoden, mutta alle viisi vuotta. Alle vuoden työsuhteessa olleita oli yhteensä 39 % vastaajista (n=27). Yli viisi vuotta työskennelleitä oli vastaajista yhteensä 12 % (n=8). Kuviossa 7 on esitetty vastaajien jakautuminen työsuhteen keston mukaan prosenttijaumina.



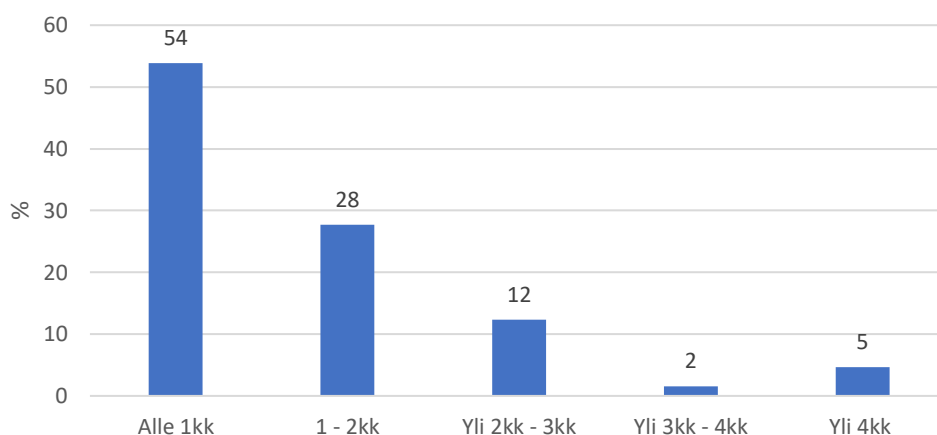
Kuvio 7. Vastaajien jakautuminen työsuhteen keston mukaan

Hieman yli puolella vastaajista (51 %, n=35) oli pitkä, yli kymmenen vuoden kokemus työterveyshuollossa työskentelemisestä. Loput vastaajista jakautuivat melko tasaisesti alle viisi vuotta työskennelleisiin (28 %, n=19) ja 5 – 10 vuotta työskennelleisiin (22 %, n=15) (kuvio 8).



Kuvio 8. Vastaajien jakautuminen työkokemuksen perusteella

Taustatietona kysyttiin kokonaisperehdytyksen kestoa Pihlajalinnassa. Mikäli vastaaja oli siirtynyt Pihlajalinnalle yritysten integraatiossa, häntä pyydettiin arvioimaan nimenomaan sitä perehdytystä, jonka on saanut Pihlajalinnalle siirtyessään. Kysymykseen oli jättänyt vastaamatta neljä vastaajaa (n=65). Hieman yli puolet vastaajista (54 %, n=35) vastasi perehdytyksen kestäneen alle kuukauden. Perehdytyksen kestoksi 1-3 kuukautta raportoi noin kolmasosa vastaajista (40 %, n=26) ja vain muutama vastaaja (7 %, n=4) kertoi perehdytyksen kestäneen yli kolme tai yli neljä kuukautta. Perehdytyksen keston tarkempi prosentuaalinen jakauma on esitetty kuviossa 9.



Kuvio 9. Työterveyshoitajan saaman kokonaisperehdytyksen kesto

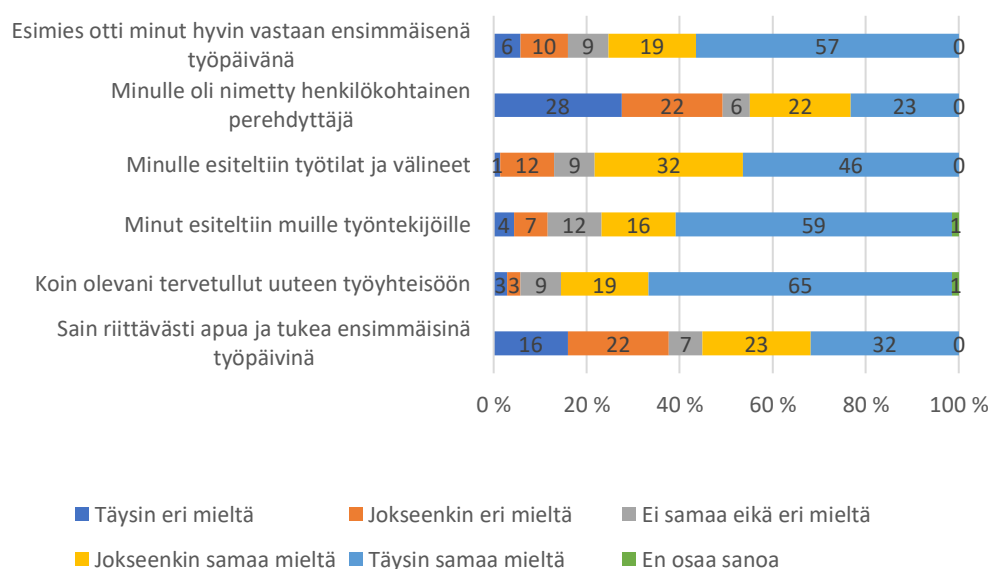
7.1.2 Työterveyshoitajien arvio nykyisestä perehdyttämisestä

Kyselylomakkeessa (liite 5) työterveyshoitajille esitettiin väittämiä (väittämät 1-6) liittyen ensimmäisiin työpäiviin uudessa työpaikassa. Kokemukset ensimmäisinä työpäivinä olivat työterveyshoitajien arvion mukaan positiivisia. Yli puolet vastaajista (57 %, n=39) arvioi, että esimies otti uuden työntekijän hyvin vastaan ensimmäisinä työpäivinä, uusi työntekijä on esitelty muille työntekijöille (65 %, n=49) ja uusi työntekijä on kokenut olevansa tervetullut työyhteisöön (65 %, n=45). Vastaajista lähes kaikki (78 %, n=54 täysin tai jokseenkin samaa mieltä) kokivat, että heille oli esitelty työtilat ja välineet.

Henkilökohtaisen perehdyttäjän nimeämisessä oli hajontaa. Vastaajista hieman alle puolet (45 %, n=31) oli täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että heille oli

nimetty henkilökohtainen perehdyttäjä, kun taas tasan puolet vastaajista (50 %, n=34) oli täysin tai jokseenkin eri mieltä siitä, että heillä oli nimetty perehdyttäjä. Muutama vastaaja (6 %, n=4) ei ollut asiasta mitään mieltä.

Hajontaa esiintyi myös tuen ja avun saamisessa ensimmäisinä työpäivinä. Hieman yli puolet vastaajista (55 %, n=38) oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä, että tuki ja apu on ollut riittävää, mutta 38 % (n=26) oli täysin tai jokseenkin eri mieltä tuen ja avun riittävyydestä. Vastaajista 7 % (n=5) ei ollut asiasta kumpaakaan mieltä. Vastauksien tarkemmat prosenttijakaumat on esitetty kuviossa 10.

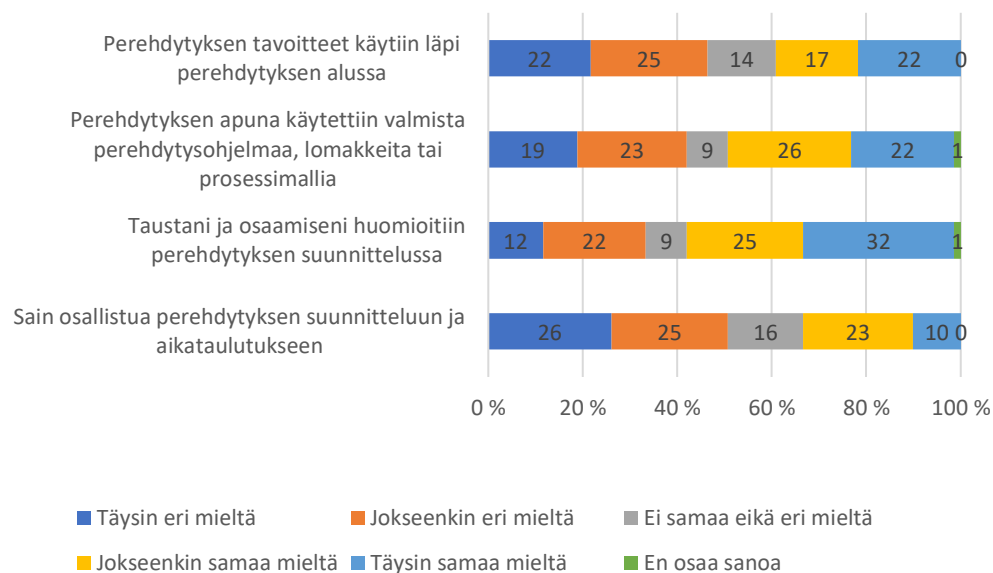


Kuvio 10. Työterveyshoitajien kokemukset perehdytyksestä ensimmäisinä työpäivinä

Kyselyssä (liite 5) työterveyshoitajia pyydettiin arvioimaan perehdytysprosessin toteutumista. Perehdytysprosessin arvioitavina osatekijöinä olivat perehdytyksen valmistelu ja suunnittelu (väittämät 7-10), perehdytyksen toteutus (väittämät 11-19) ja perehdytyksen arviointi (väittämät 20-26).

Perehdytyksen valmistelua ja suunnittelua koskevissa väittämissä mielipiteet jakautuivat melko tasaisesti samaa ja eri mieltä oleviin. Vastaajien mielestä parhaiten perehdytyksen valmistelussa onnistuttiin siinä, että perehdytettävän tausta ja osaaminen huomioitiin perehdytyksen suunnittelussa. Vastaajista hieman yli puolet (57 %, n=39) oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa ja reilu neljännes (34 %, n=31)

oli sitä mieltä, että asioita ei ollut huomioitu. Lähes puolet vastaajista (47%, n=32) oli täysin tai jokseenkin eri mieltä siitä, että perehdytyksen tavoitteet olisi käyty läpi perehdytyksen alussa. Vastaajista jopa 14 % (n=10) ei ollut väittämän kanssa samaa eikä eri mieltä. Perehdytyksen apuna oli käytetty valmista perehdytysohjelmaa tai muuta materiaalia noin puolen vastaajista kanssa (39 %, n=33), kun taas suunnilleen saman verran vastaajista (42 %, n=29) olivat väittämän kanssa täysin tai jokseenkin eri mieltä. Vastaajista 20 % (n=7) ei ollut samaa eikä eri mieltä tai ei osannut ottaa kantaa. Huonoiten perehdytyksen suunnittelussa onnistuttiin siinä, että työntekijä sai osallistua perehdytyksen aikataulutukseen ja suunnitteluun. Vastaajista vain joka kolmas (33 %, n=23) oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä, että olivat saaneet osallistua perehdytyksen suunnitteluun ja aikataulutukseen. Yli puolet vastaajista (51 %, n=35) arvioi, että osallistumismahdollisuutta ei ollut. Huomioitavaa on, että vastaajista 16 % (n=11) ei ollut väittämän kanssa samaa eikä eri mieltä. Perehdytyksen valmisteluun ja suunnitteluun liittyvien väittämien tarkemmat prosenttijakaumat on esitetty kuviossa 11.



Kuvio 11. Työterveyshoitajien arviot perehdytyksen valmistelusta ja suunnittelusta

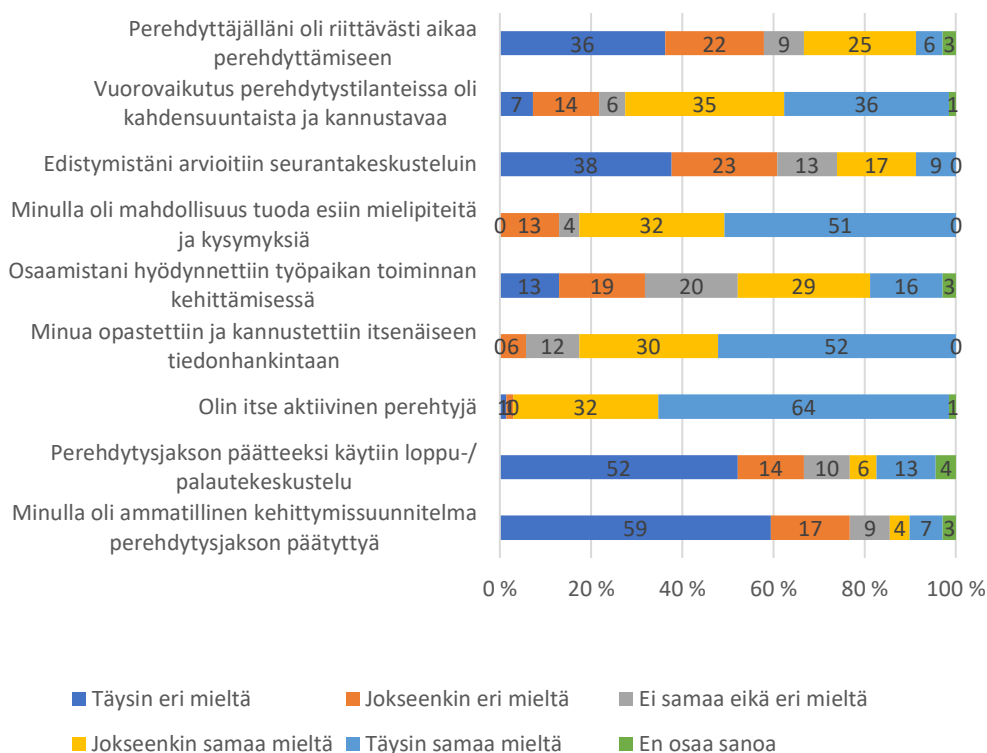
Perehdyttämisen toteutuksessa eniten oli kehitettävää perehdytysprosessin loppu-osassa, kun taas perehtyjään henkilökohtaisesti liittyvä toiminta koettiin onnistuneeksi. Lähes kaikki vastaajat (96 %, n=66) olivat täysin tai jokseenkin samaa mieltä, että he itse olivat aktiivisia perehtyjiä ja reilusti yli puolet (82 %, n=57) vastaajista oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä, että heitä opastettiin ja kannustettiin itsenäiseen

tiedonhakuun. Perehdytyksessä oli ollut mahdollista tuoda julki mielipiteitä ja kysymyksiä lähes kaikkien vastaajien mielestä (83 %, n=54). Muutama vastaaja oli joksseenkin eri mieltä väittämän kanssa (13 %, n=9) eikä kukaan kokenut, että mielipiteitä tai kysymyksiä ei olisi saanut tuoda julki ollenkaan. Vastaajista hieman vajaa puolet (45%, n=31) oli täysin tai joksseenkin samaa mieltä, että heidän osaamistaan oli hyödynnetty työpaikan toiminnan kehittämisessä, kun vastaavasti noin kolmasosa (32 %, n=22) vastaajista oli täysin tai joksseenkin eri mieltä. Kuitenkin noin neljännes vastaajista (23 %, n=16) ei ollut samaa eikä eri mieltä tai ei osannut ottaa kantaa.

Vuorovaikutus perehdytystilanteissa koettiin kannustavaksi ja kahdensuuntaiseksi. Vastaajista reilusti yli puolet (71 %, n=49) oli väittämän kanssa samaa tai joksseenkin samaa mieltä. Perehdyttäjälle kaivattiin kuitenkin lisää aikaa perehdyttämiseen. Vastaajista 58 % (n=40) oli täysin tai joksseenkin eri mieltä, että perehdyttäjällä oli riittävästi aikaa perehdyttämiseen.

Perehdytyksen toteutuksessa huonoimmin on onnistuttu seuranta-, loppu- ja palautekeskusteluissa ja kehityssuunnitelman laatimisessa. Yli puolet vastaajista (61 %, n=42) oli täysin tai joksseenkin eri mieltä, että edistymistä oli arvioitu seurantakeskusteluin. Vain noin joka neljäs (26 %, n=18) oli samaa tai joksseenkin samaa mieltä seurantakeskusteluiden järjestämisestä. Vastaajista yli puolet (52 %, n=36) oli täysin eri mieltä, että perehdytyksen jälkeen olisi järjestetty keskustelu. Kuitenkin 13 % (n=9) oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä. Ammatillisen kehityssuunnitelman laatimisessa täysin eri mieltä oli jopa 59 % (n=41) vastaajista. Vain 11 % (n=8) oli samaa tai joksseenkin samaa mieltä, että kehityssuunnitelma oli laadittu.

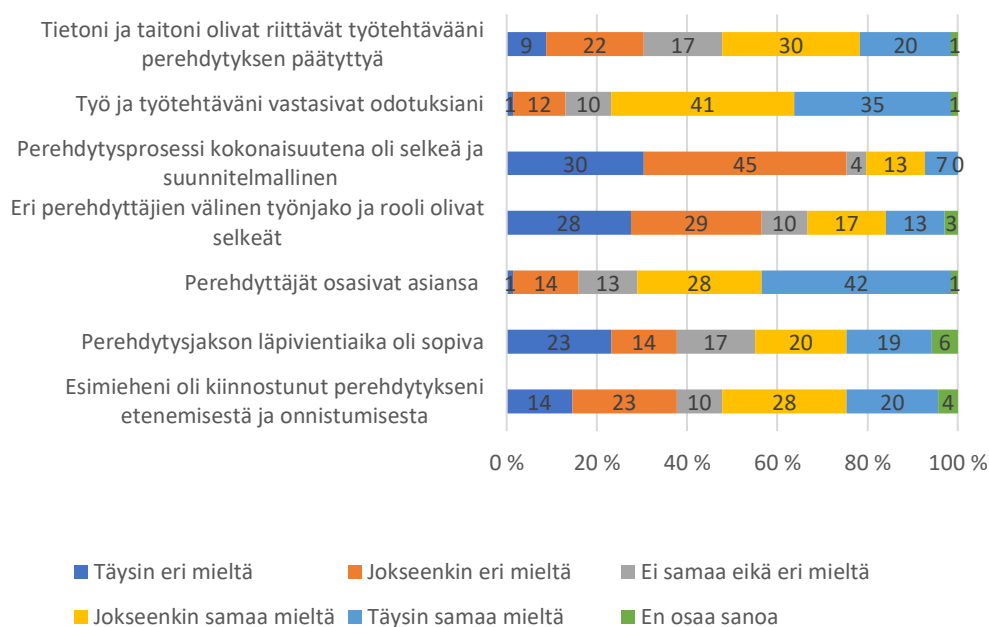
Perehdytyksen toteutumiseen liittyvien väittämien vastausprosenttien jakauma on esitetty kuviossa 12.



Kuvio 12. Työterveyshoitajien arviot perehdytyksen toteutumisesta

Perehdytyksen arvioinnissa vastaajat olivat tyytyväisimpiä perehdyttäjien osaamiseen. Vastaajista reilusti yli puolet (70 %, n=48) oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että perehdyttäjät osasivat asiansa. Vain alle joka viides vastaajista (15 %, n=11) oli täysin tai jokseenkin eri mieltä perehdyttäjien osaamisesta. Kuitenkin lähes saman verran (14 %, n=10) vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä tai ei osannut ottaa kantaa asiaan. Huonoimmin onnistuneeksi osa-alueeksi arvioitiin perehdytyksen suunnitelmallisuus. Vastaajista jopa kolme neljäsosaa (75 %, n=52) oli täysin tai jokseenkin eri mieltä siitä, että perehdytys oli kokonaisuutena selkeä ja suunnitelmallinen. Vain 7 % (n=5) oli täysin tyytyväisiä perehdytyksen suunnitelmallisuuteen. Toiseksi ongelmakohtaksi nousi perehdyttäjien välinen työnjako. Vastaajista yli puolet (57 %, n=39) olivat täysin tai jokseenkin eri mieltä siitä, että perehdyttäjien välinen työnjako oli selkeä. Työnjaon selkeyteen oli täysin tyytyväisiä vain 13 % (n=9) vastaajista. Huomiotavaa on, että saman verran vastaajista (13 %, n=9) ei ollut asiasta samaa eikä eri mieltä tai osannut ottaa kantaa.

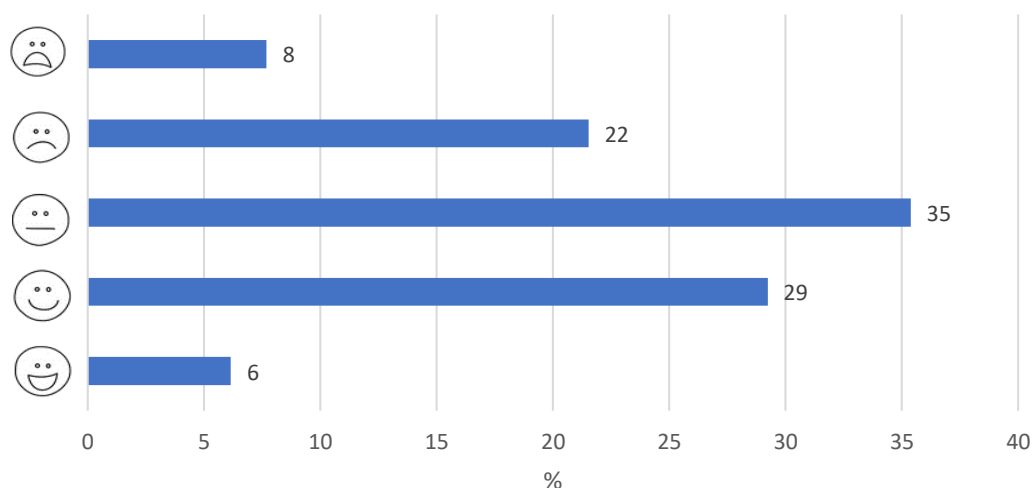
Vastaajista puolet (50 %, n=35) arvioi, että tiedot ja taidot työtehtävään olivat riittävät perehdytyksen päätyttyä ja 31 % olisi kaivannut ainakin osittain lisätietoa. Ei samaa eikä eri mieltä vastaajista oli 17 % (n=12). Työ ja tehtävät vastasivat odotuksia lähes kaikkien mielestä (76 %, n=52). Perehdytysjakson läpivientiajan vastauksissa oli hajontaa kaikkiin vastausvaihtoehtoihin tasaisesti. Perehdytyksen läpivientiajan sopivuudesta oli täysin eri mieltä 23 % (n=16) ja täysin samaa mieltä 19 % (n=13) vastaajista. Noin neljännes vastaajista (23 %, n=16) ei ollut samaa eikä eri mieltä tai ei osannut sanoa vastausta. Lähes puolet vastaajista (48 %, n=33) arvioi, että esimies oli kiinnostunut perehdytyksestä täysin tai jokseenkin, kun taas vastaajista 37 % (n=26) oli täysin tai jokseenkin eri mieltä esimiehen kiinnostuksesta perehdytystä kohtaan. Perehdytyksen arviointiin liittyvien väittämien prosentuaalinen jakauma on esitetty tarkemmin kuviossa 13.



Kuvio 13. Työterveyshoitajien arviot perehdytyksen arvioinnista

Työterveyshoitajia pyydettiin arvioimaan tyytyväisyytensä perehdytykseen. Perehdytystä pyydettiin arvioimaan kokonaisuudessaan. Arvioinnissa käytettiin viisiportaista graafista asteikkoa, jossa vastausvaihtoehtoina olivat hymynaamat surullisesta iloiseen. Surullisin vaihtoehto antoi numeraalisen tuloksen yksi ja iloinen sai arvon viisi. Kysymykseen jätti vastaamatta neljä vastaajaa (n=65). Vastaajista 35 % (n=23) antoi kokonaisarvioksi keskitason eli arvon kolme. Saman verran vastaajia olivat

tyytyväisempiä (35 %, n=23) ja antoivat arvosanaksi neljä tai viisi. Vastaajista 30 % (n=19) olivat tyytymättömiä perehdytykseen ja arvosanaksi annettiin yksi tai kaksi. Tulosten keskiarvo oli kolme, joten perehdytys arvioitiin keskitasoiseksi, ei hyväksi eikä huonoksi. Vastausten prosentuaalinen jakauma on esitetty kuviossa 14.

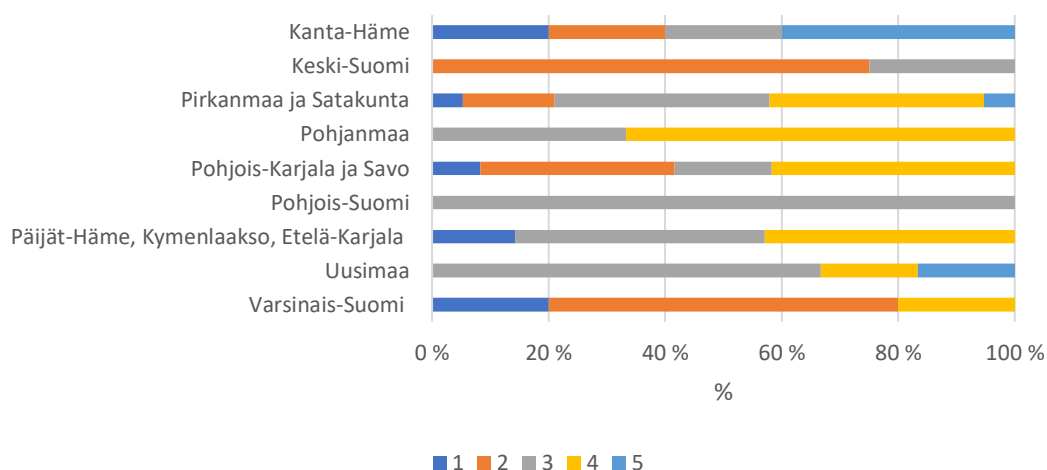


Kuvio 14. Työterveyshoitajien tyytyväisyys perehdytykseen kokonaisuudessaan

Kyselyllä haluttiin saada myös tietoa siitä, että onko maantieteellisellä työskentelyalueella merkitystä perehdytystyytyväisyyteen. Kuviossa 15 on esitetty ristiintaulukoidulla maantieteelliset erot työterveyshoitajien tyytyväisyydessä saamaansa perehdytykseen. Huomioitavaa on, että tyytyväisyyden perehdyttämiseen on jättänyt arvioimatta neljä vastaajaa (n=65). Ristiintaulukoinnissa on käytetty samaa graafista asteikkoa kuin kuviossa 14, mutta tyytyväisyys on esitetty teknisistä syistä numeraalisina arvoina. Pienin arvo on huonoin arvio.

Kuviosta 15 nähdään, että jokaisella maantieteellisellä työskentelyalueella tyytyväisyys perehdytykseen jakautuu melko tasaisesti jokaiselle arvosanalle eikä millään alueella ole erityisesti onnistuttu tai epäonnistuttu perehdytyksessä. Ainoastaan Pohjois-Suomen tilanne on tasainen, kaikki vastaajat arvioivat perehdytyksen arvosanaksi 3. Kanta-Hämeen alueella ollaan perehdytykseen tyytyväisimpiä, jossa hieman vajaa puolet (40 %) vastaajista arvioi perehdytyksen parhaalla mahdollisella arvosanalla. On kuitenkin huomioitavaa, että samalla alueella 20 % vastaajista arvioi perehdytyksen huonoimmaksi mahdolliseksi. Tuloksen mukaan erityisesti Varsinais-Suomen alueella perehdytys on koettu huonoksi. Lähes kaikki vastaajista (80 %) antoivat

perehdytykselle arvosanaksi 1 tai 2. Alueen korkein arvosana oli 4, jonka antoi vain 20 % alueen vastaajista.



Kuvio 15. Työterveyshoitajien tyytyväisyys perehdytykseen maantieteellisten toimialueiden mukaan

Vastaajilla oli mahdollisuus kertoa omin sanoin nykyisen perehdytyksen hyviä ja säilytettäviä asioita. Vastauksia kertyi melko monipuolisesti eikä yksikään aihe saanut erityistä kiitosta. Vastauksista luokiteltiin perehdytyksen suunnitelmallisuuteen, perehdytysmenetelmiin, tuen saamiseen, tietoihin ja taitoihin sekä perehdytyksessä koettuihin tunteisiin liittyviä asioita. Avoimet vastaukset on esitetty luokiteltuina liitetaulukossa 4 liitteessä 7, jossa on myös näkyvissä vastausten frekvenssit.

Perehdytyksen suunnitelmallisuuteen liittyen positiivisin asia oli perehdytykseen annettu riittävä aika. Nimetty perehdyttävä ja perehdyttäjien välinen työnjako saivat myös kiitosta. Perehdytyslomake ja perehdytysohjelma koettiin hyvinä, mutta muutamissa vastauksissa tuli esille, että niitä ei välttämättä noudateta tai käyttö ei ollut järjestelmällistä.

”Aikaa oli riittävästi.”

”Perehdytykseen oli varattu heti ensimmäinen työpäivä kokonaan. Ja se jatkui vähitellen pitempään.”

”Oma nimetty perehdyttäjä pystyi auttamaan heti aina tarvittaessa. Ja auttaa edelleen aina tarpeen mukaan.”

”Ruksattava perehdytyskaavio minkä mukaan menttiin, eri henkilöiltä kunkin osaamisen mukaan...”

”Perehdytyslomake oli ihan kätevä, tosin sitäkään ei käyty järjestelmällisesti läpi...”

”Selkeä perehdytysrunko, jonka mukaan perehdytystä toteutettiin”

”Perehdytys suunnitelma on hyvä, jos sitä noudatettaisiin.”

Perehdytyksen suunnitelmallisuuteen liittyen yksittäisiä vastauksia kertyi perehdytyksen sopivaan keston ja järjestelmällisyyteen liittyen sekä esimiehen vastuunottoon perehdytyksestä. Perehdytyksen aikana järjestetyt keskustelut koettiin säilyttämisen arvoisina.

”Pituus oli hyvä, muutaman viikon sain olla kokeneen tth:n kanssa”

”Ensimmäinen työpaikka missä sain oikeasti järjestelmällisen perehdytyksen ... esimies huolehti loppuun asti”

”Keskustelut kaksin perehdyttäjän kanssa”

Perehdytysmenetelmien osalta erityisen hyvänä koettiin olemassa oleva perehdytysmateriaali sekä intranetin ja Pihlajalinnan verkko-oppimisympäristön, Akatemian, käyttö. Muutamista vastauksissa tuli kuitenkin esille, että käytössä oleva hyvä materiaali oli hankalasti löydettävissä. Yksittäisten vastausten kohdalla koettiin hyvänä yhteiset koulutukset ja itsenäinen perehtyminen sekä perehdytysmenetelmien monipuolinen käyttö.

”Osa esim. potilastietojärjestelmään liittyvistä ohjeista oli selkeitä ja helposti omaksettavia. Intraa oppi kyllä hyödyntämään.”

”Akatemian ja intran perehdytysmateriaali. Haastetta oli löytää materiaali.”

”Pihlajalinnan intrasta löytyi melko paljon tietoa ja ohjeita verrattuna edellisen yhtiön intraan.”

”Intrassa on paljon materiaalia, kylläkin aika hajallaan. Akatemiassa on opiskeltavaa ja kannattaa lisätäkin.”

”Perehtyminen tapahtui omaa tahtia. Samalla kun tuli jokin työtehtävä perehtyi uuteen asiaan omatoimisesti.”

”Monipuolisesti käytettiin sähköisiä kanavia”

Perehdytyksessä tarvitaan tukea eri tahoilta. Vastaajien perehdytyksessä erityisesti kollegalta ja esimieheltä saatu tuki koettiin tärkeäksi. Hyvänä asiana pidettiin myös perehdyttäjän hyvää tavoitettavuutta sekä asioiden yhdessä tekemistä.

”Ammattitaitoinen ja kärsivällinen kollega perehdyttäjänä...”

”Se, että oli yksi työkaveri, joka työskenteli viereisessä huoneessa. Häneltä oli helppo kysyä apua aina tarvittaessa.”

”Esimiehen tuki oli hyvin saatavilla”

”Perehdyttäjän sai kiinni puhelimitse”

”Käytännönläheiset osio, jossa toisen hoitajan kanssa tehtiin yhdessä...”

Tietoihin ja taitoihin liittyen arvostettiin perehdyttäjien osaamista, kohtuullista tiedon määrää, joka liittyi teorian tiedon lisäksi työnkuvaan sekä integraatiossa tapahtunutta perehdytystä.

”Osaavat perehdyttäjät.”

”... edellisen työnantajan jälkeen haltuun otettavan tiedon määrä tuntui pienemmältä ... eli siis tiedon määrä tuntui kohtuulliselta...”

”Itse perehdytys uuteen ohjelmaan oli asiantuntevaa ja hyvää. (Siirtyminen Pihlaja-linnaan yritysoston myötä)”

Perehdytykseen liittyen koettiin positiivisia tunteita. Näitä olivat erityisesti perehdytyksen henkilökohtaisuus ja lämmin vastaanotto uudessa työpaikassa. Lisäksi arvoistettiin tasa-arvoisuutta ja työyhteisön yhteishenkeä.

”Henkilökohtainen perehdyttäminen”

”Positiivinen vastaanotto esimiehen ja kollegojen taholta. Hoitajien toimesta otettiin heti mukaan porukkaan.”

”positiivinen, tervetullut ilmapiiri”

”tasa-arvoinen vastaanotto”

”Hyvää oli koko työyhteisön yhteishenki...”

Yksittäisistä vastauksista (n=2) kävi ilmi, että perehdytyksessä ei ollut mitään hyvää tai säilyttämisen arvoista tai sitä ei ollut järjestetty.

Kyselyssä selvitettiin avoimella kysymyksellä myös perehdytyksessä havaittuja ongelmia ja heikkouksia. Vastauksissa korostui erityisesti tuen saamiseen liittyvät ongelmat, perehdytyksen suunnittelemattomuus sekä perehdytyksen ajankäyttöön ja resurssointiin liittyvät ongelmat. Lisäksi vastauksissa tuli esille tietojen antamisen ongelmat ja perehdyttäjän sekä esimiehen osaamisen heikkouteen liittyvät ongelmat. Vastauksista havaittiin myös erilaisia tunteita ja tuntemuksia liittyen perehdyttämiseen, joten ne luokiteltiin omaksi ryhmäkseen. Avoimet vastaukset on esitetty luokiteltuina liitetaulukossa 5 liitteessä 8, jossa on myös näkyvissä vastausten frekvenssit.

Tuen saamiseen liittyvänä ongelmana koettiin erityisesti puutteellinen perehdytys.

”Sai paperin käteen, mihin pitää perehtyä ja itse selasin intrasta/akatemiasta materiaalit. Perehdytystä asiakasyrityksiin tai työnantajan toimintaan ei muutoin saanut.”

”Ei käyty järjestelmällisesti kaikkea läpi...”

”Ei ollut kunnollista perehdytystä vaikka työkokemusta ei ollut yhtään.”

”Ongelmana oli täysin riittämätön perehdytys potilastieto- ja Pihlajalinnan järjestelmiin sekä toimintamalleihin. 2-3x parin tunnin ”kalvosulkeista” potilastietojärjestelmästä henkilöille jotka eivät ikinä olleet käyttäneet ko. järjestelmää EI riitä.”

Vastausten perusteella esimieheltä kaivattiin enemmän tukea ja aikaa. Heidän koettiin olevan kiireisiä eikä aikaa uudelle työntekijälle välttämättä löytynyt.

”Oma esimies ei ollut yhteydessä alkuun lainkaan”

”Kiireinen esimies”

”Esimies ei ollut aloituksessa paikalla”

”Esimiehellä ei ollut aikaa riittävästi.”

Useimmista vastauksista kävi ilmi, että perehdytyksen koettiin olevan liikaa työntekijän itsensä vastuulla, jolloin perehdytystä on pitänyt pyytää tai asioita on pitänyt pääsääntöisesti harjoitella itse.

”... pitänyt opiskella itse ja vaatia asioita mitä työntekijän oikeuksiin kuuluu, työhön perehtyminen on vaatinut omaa aktiivisuutta...”

”Luotettiin, että osaisin itse etsiä tarvittavat vastaukset kysymyksiin”

”Potilastietojärjestelmän harjoittelu jäi ihan minimiin, perehtyminen jäi oman harjoittelun varaan. Toki kysyä sai aina tarvittaessa.”

Tuen saamisen ongelmiksi nimettiin myös yksittäisten vastaajien kohdalla tuen puute erityisesti alussa tai heti alun jälkeen, perehdytyksen puutteellisuus integraatioissa sekä kollegan perehdyttäminen, vaikka omakin perehdytys on kesken.

”Työterveyshuollon laaja kenttä ennen ko. sektorilla työskentelemättömälle. Tukea tarvitsee enemmän alussa. ”

”Alun jälkeen perehdyttäminen väheni. Vaikeuksia ollut saada riittävästi tukea, jotta voisi luoda pohjan omalle ammattitaidolle.”

”Integraation myötä ei ollut mitään varsinaista perehdytysohjelmaa tai perehdyttäjää... piti aika lailla itse etsiä tieto.”

”... jouduin häntäkin auttamaan oman oppimiseni lisäksi.”

Perehdytyksen suunnitelmallisuuteen liittyen erityisesti suunnitelmallisuuden puute ja asioiden epäselvyys sekä vastuunjaon ja perehdytysohjelman puute koettiin ongelmana. Vastauksissa korostui, että nimettyä perehdyttäjää ei ollut. Nimetty perehdyttäjä kuitenkin koettiin tarpeelliseksi tukihenkilöksi.

”Ensimmäinen päivä alkoi asiakasyrityksen tapaamisella eikä perehdyttämisellä.”

”Hyvin epäselvät ja keskeneräiset käytänteet. Monessa asiassa tunne, että heitetään veteen ja katsotaan, miten kauan pysyt pinnalla.”

”Kukaan ei ollut suunnitellut perehdytystä”

”Työntekijät ovat kovasti vaihtuneet, jonka vuoksi on paljon keskeneräisiä tai epäselviä asioita...”

”... Joissakin asioissa oli ristiriitaisuuksia tai puutteita, aina ei tiennyt keneltä asioita olisi voinut kysyä...”

”... ei selkeitä vastuuta.”

”Perehdytysuunnitelmaa ei tehty”

”Henkilökohtaisen perehdyttäjän tukea ei ollut”

”Ei selvää tukihenkilöä, jonka olisi tarvittaessa saanut kunnolla kiinni.”

Muutamissa vastauksissa koettiin ongelmaksi myös liian monen perehdyttäjän osallistuminen perehdytykseen, jolloin koettiin perehdytystä tulevan liiankin monesta suunnasta sekä perehdytyksen aikataulun puute.

Perehdytyksen ajankäyttöön ja resursseihin liittyen erityisesti perehdyttäjän ajan puute koettiin ongelmaksi. Vastauksissa näkyi myös se, että perehtyjälle itselleen ei ollut annettu riittävästi aikaa perehtymiseen.

”Perehdytykseen ei oltu varattu yhtään yhteistä aikaa...”

”Aikaa varattu vähän ja perehdyttäminen oli pätkittäistä”

”Aika perehdyttämiseen ei ollut, oli oman aktiivisuuden varassa. Vaikeaa kysyä ja viedä muiden aikaa, jos listat täynnä, eikä aikaa perehdyttämiseen ole varattu.”

Aikataulu saatettiin myös kokea liian tiukaksi tai nopeaksi ja perehdytys liian lyhyeksi.

”Liian nopea tahti, jäi kesken”

Tietojen antamiseen liittyen vastauksissa tuli esille perehdytysmateriaalin hajanaisuus intranetissä sekä liiallinen tiedonsaanti alussa tai kerralla. Ongelmana koettiin myös liiallinen itseopiskelu ja teoretiedon puuttuminen.

”Intrassa on paljon asioita opiskeltavaksi, mutta tieto on hajanaista ja ajoittain vaikeasti löydettävää. Intran varaan kuitenkin perehdytystä pitää luoda.”

”Asiaa tuli liikaa heti alkuun, sen jälkeen olikin jo omillaan”

”... liikaa itseopiskeltavaa, jota ei ehtinyt työn lomassa sitten enää tehdä”

Muutamissa vastauksissa koettiin, että esimiehellä tai perehdyttäjällä ei ollut riittävää osaamista perehdytettävään asiaan.

”Perehdyttäjä ei ollut oman ammattini edustaja, joten ei osannut vastata kysymyksiini ammatillisissa asioissa”

”Esimieheni oli itse hiljattain aloittanut Pihlajalinnassa, joten hän ei pystynyt vastaamaan kaikissa perehdytykseen liittyvissä asioissa, koska omakin perehdytys oli kesken.”

Vastauksista tuli esille myös tunteita perehdytykseen liittyen, jotka oli koettu negatiivisina. Vastaukset olivat kuitenkin yksittäisiä. Koettuja tuntemuksia olivat epätasa-arvo, esimiehen vähättelevä asenne, oletus, että perehtyjä osaa ilman ohjausta, negatiivinen vastaanotto työyhteisössä, sivuun jäämisen kokemus ja perehdytyksen pinnallisuus.

”Joku sai ohjeistusta, toinen taas ei saanut, tuntui kurjalta.”

”Minua ei esitelty talossa vaan kiertelin sitten itse esittäytymässä eri osastoilla. ... Oletus oli, että koska olen toiminut X vuotta vastaavissa tehtävissä osaan ja hallitsen kaiken.”

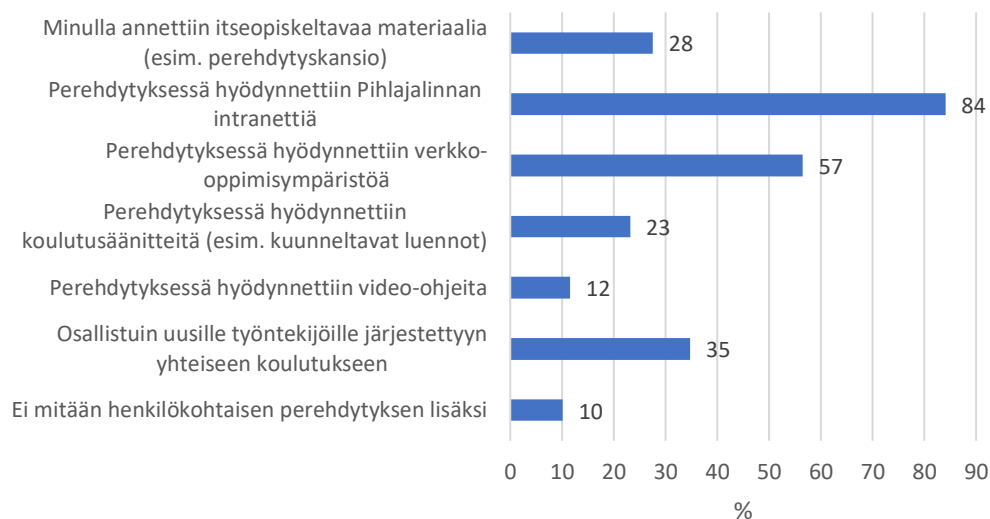
”... meitä ei otettu vastaan lämpimästi.”

Taulukkoon 2 on tiivistetty avointen kysymysten 41 ja 42 tuloksista tiivistetyt teemat. Kysymyksissä selvitettiin työterveyshoitajien ajatuksia nykyperehdytyksen hyvistä ja säilyttämisen arvoisista asioista sekä nykymuotoisen perehdytyksen ongelmia ja heikkouksia.

Taulukko 2. Avointen kysymysten tulokset perehdytyksen hyvistä asioista ja heikkouksista

Hyvää ja säilyttämisen arvoista	Ongelmat ja heikkoudet
suunnitelmallisuus	suunnitelmallisuuden puuttuminen
perehdytyksessä käytetyt erilaiset perehdytysmenetelmät	tuen puute perehdytysprosessin eri vaiheissa
tuen saaminen	resurssien riittämättömyys
perehdyttäjien taidot	ajankäytön ongelmat
asianmukaisen tiedon saaminen	perehdyttäjien osaamisen puute
perehdytyksen aiheuttamat positiiviset tunnekokemukset	tiedon löytämiseen ja sisäistämiseen liittyvät ongelmat
	perehdytyksen aiheuttamat negatiiviset tunnekokemukset

Kyselyssä kysyttiin henkilökohtaisen perehdyttämisen lisäksi käytettyjä perehdytysmenetelmiä. Vastaajien oli mahdollista valita vaihtoehtoista kaikki käytetyt perehdytysmenetelmät. Suosituin perehdytysmenetelmä oli Pihlajalinnan intranetti, jota on käytetty lähes kaikkien vastaajien kanssa (84 %, n=58). Seuraavaksi suosituin oli Pihlajalinnan verkko-oppimisympäristö Pihlajalinna Akatemia, jota on hyödynnetty hieman yli puolen (57 %, n=39) vastaajien kanssa. Kolmanneksi eniten käytettiin uusille työntekijöille järjestettyä yhteistä koulutusta, johon on osallistunut 35 % (n=27) vastaajista. Muiden perehdytysmenetelmien käyttö oli melko tasaista. Vähiten oli hyödynnetty video-ohjeita, joita kertoi käyttäneensä vain 12 % (n=8) vastaajista. Vastaajista 10 % (n=7) ilmoitti, että mitään muita perehdytysmenetelmiä henkilökohtaisen perehdytyksen lisäksi ei ollut käytetty. Käytettyjen perehdytysmenetelmien prosenttijakauma on esitetty kuviossa 16.



Kuvio 16. Henkilökohtaisen perehdyttämisen lisäksi käytetyt perehdytysmenetelmät

Perehdytysmenetelmiä yhdisteltiin monipuolisesti. Pelkästään intranettiä ainoana menetelmänä henkilökohtaisen ohjauksen lisänä oli hyödynnetty seitsemän vastaajan kanssa ja pelkästään yhteistä koulutusta ilman muita menetelmiä viiden vastaajan kanssa. Käytetyin perehdytysmenetelmien yhdistelmä oli Pihlajalinnan intranet ja verkko-oppimisympäristö, jota oli käytetty 11 vastaajan kanssa. Erilaisia perehdytysmenetelmien yhdistelmiä löytyi vastauksista 18 erilaista.

Vastausvaihtoehtojen lisäksi kyselylomakkeessa oli mahdollista kertoa myös omin sanoin, oliko käytössä ollut vielä muita perehdytysmenetelmiä. Avoimet vastaukset liittyivät melko paljon kuitenkin henkilökohtaiseen perehdyttämiseen, joten varsinaisia muita perehdytysmenetelmiä ei ollut käytössä.

Avoimissa vastauksissa korostui itsenäinen tiedonhaku ja opiskelu.

”Jatkuva oma-aloitteinen tiedon etsintä ja työkavereilta kysyminen. Luin myös itsenäisesti alan kirjallisuutta. ”

”Työpaikkani oli niin kiireinen aloittaessani, että ensimmäisen päivän jälkeen olin oman aktiivisuuteni varassa → pyysin päästä mukaan seuraamaan muiden työtä ja kävin läpi intranettiä.”

”Potilastietojärjestelmän itseopiskelua ”kantapään kautta””

Vastauksissa näkyi myös kollegoiden tuki ja ohjaus, joka koettiin yhdeksi perehdytysmenetelmäksi.

”Työkaverien opastus, kun olivat löytäneet miten pitäisi toimia”

”Lähiopetusta aikojen luomiseen”

Perehdytyksessä oli käytetty myös etäyhteyksiä sekä hyödynnetty perehdytykseen tarkoitettuja lomakkeita. Esimiehen tapaaminen oli myös mainittu perehdytysmenetelmänä.

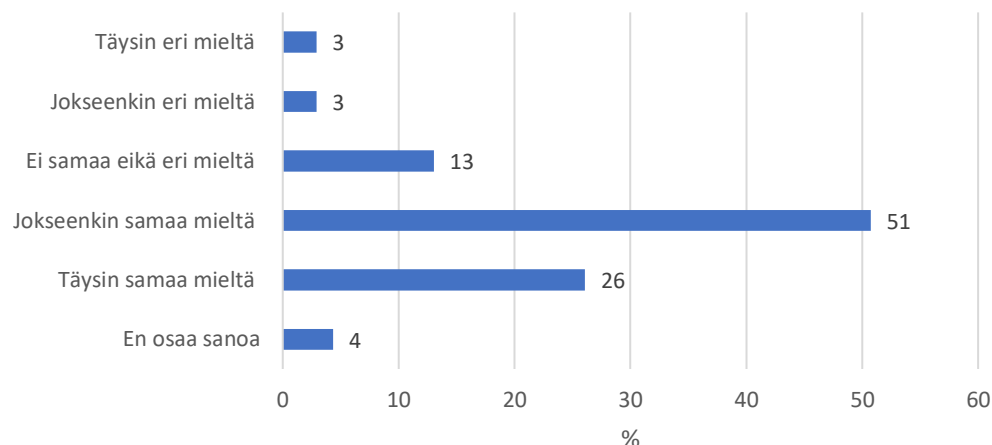
”Skype/ teams perehdytys”

”Lomake, jossa oli aiheita perehdytyksestä, tätä ruksitettiin itse ja perehdyttäjä kuitasi”

”Esimies kävi paikan päällä tapaamassa ja antamassa ohjeita muutaman kerran.”

”Kaksinaiset keskustelut”

Työterveyshoitajia pyydettiin arviomaan henkilökohtaisen perehdytyksen lisäksi käytettyjen perehdytysmenetelmien hyötyä perehdyttämisen aikana. Mikäli muita perehdytysmenetelmiä ei käytetty, vastaajaa pyydettiin valitsemaan vaihtoehto ”en osaa sanoa”. Vastaajista reilusti yli puolet (77 %, n=35) oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä, että käytetyistä menetelmistä oli hyötyä perehdyttämisessä. Vastaajista vain 6 % (n=4) koki, että perehdytysmenetelmien käytöstä ei ollut hyötyä. Vastauksien prosenttiosuudet on esitetty kuviossa 17.



Kuvio 17. Työterveyshoitajien arvio perehdytyksessä käytettyjen perehdytysmenetelmien hyödyistä

Kyselyssä työterveyshoitajia pyydettiin arvioimaan, että kuinka he olivat pystyneet omaksumaan perehdytettävät asiat omassa työssään perehdytysjakson jälkeen. Kokonaisuudessaan työterveyshoitajat olivat kokeneet omaksuneensa perehdytettävät asiat melko hyvin.

Vastaajista noin kolme neljäsosaa (78 %, n=54) oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä, että oman työn tavoitteet ja vastualueet olivat selkeät perehdytyksen jälkeen ja suunnilleen saman verran (71 %, n=49) oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä, että he tiesivät asiakkaidensa tarpeista ja odotuksista.

Vastaajista reilusti yli puolet (72 %, n=50) oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä, että he kokivat tulleen osaksi moniammatillista tiimiä. Kuitenkin vajaa neljännes (20 %, n=14) oli väittämän kanssa täysin tai jokseenkin eri mieltä. Yli puolet (63 %, n=43) oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä, että perehdytyksen jälkeen he pystyivät sitoutumaan Pihlajalinnan arvoihin ja toimintaperiaatteisiin. Kuitenkin 16 % (n=11) oli väittämän kanssa täysin tai jokseenkin eri mieltä ja 22 % (n=15) ei ollut samaa eikä eri mieltä tai osannut ottaa kantaa väitteeseen. Oma työtä ja Pihlajalinnan palveluita osasi markkinoida perehdytyksen jälkeen alle puolet vastaajista (45 %, n=31) ja osaamisessa koki olevan puutteita 29 %:lla (n=20) vastaajista. Vastaajista neljännes (25 %, n=17) ei ollut väittämän kanssa samaa eikä eri mieltä.

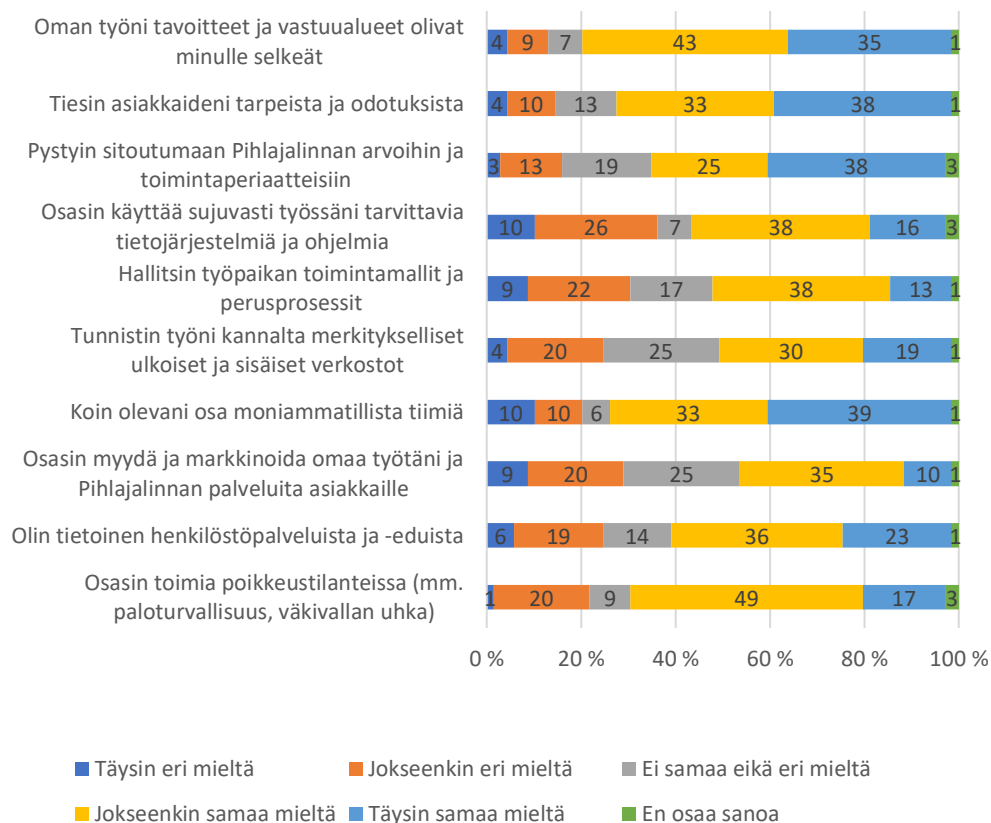
Hieman yli puolet vastaajista (54 %, n=37) oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä, että he osasivat käyttää työssä tarvittavia tietojärjestelmiä ja ohjelmia sujuvasti ja 36 % (n=25) oli asiassa täysin tai jokseenkin eri mieltä. Avoimissa vastauksissa kuitenkin korostui käytössä olevan potilastietojärjestelmän perehdyttämisen kehittäminen. Noin puolet vastaajista (51 %, n=35) oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä, että he hallitsivat työpaikan toimintamallit ja perusprosessit. Lähes saman verran (49 %, n=34) vastaajista tunnisti työn kannalta merkitykselliset ulkoiset ja sisäiset verkostot, mutta huomioitavaa on, että neljännes (25 %, n=17) ei ollut väittämän kanssa samaa eikä eri mieltä ja saman verran vastaajista (24 %, n=17) oli täysin tai jokseenkin eri mieltä verkostojen tunnistamisesta.

Henkilöstöpalvelut ja edut oli omaksunut 59 % (n=41) vastaajista, joista 23 % (n=16) oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä.

Vastaajista yli puolet (66 %, n=46) oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä, että osasi toimia poikkeustilanteissa perehdytyksen jälkeen, jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa oli jopa 20 % (n=14) vastaajista. Täysin eri mieltä oli yksi vastaaja.

Perehdyttävien asioiden omaksumisessa oli melko paljon hajontaa. Jos verrataan vain ”täysin samaa mieltä”- vastauksia, niin parhaiten on omaksuttu moniammatillisen tiimin jäsenyys, asiakkaiden tarpeet ja odotukset sekä sitoutuminen Pihlajalinnan arvoihin ja toimintaperiaatteisiin. Vastaavasti heikoimmin on omaksuttu ”täysin eri mieltä”- vastausten perusteella tietojärjestelmien käyttö, oman työn myynti ja markkinointi sekä toimintamallien ja perusprosessien hallinta. Kuitenkin moniammatillisen tiimin jäsenyys oli myös täysin eri mieltä- vastauksissa yksi suurimmista. Vastauksissa esiintyy paljon ei samaa eikä erimieltä- vastauksia. Useissa väittämissä ei samaa eikä eri mieltä- vastauksen on antanut noin 20 % vastaajista.

Perehdyttävien asioiden omaksumiseen liittyvien väittämien vastausprosenttien jakautuminen on kuvattu kuviossa 18.



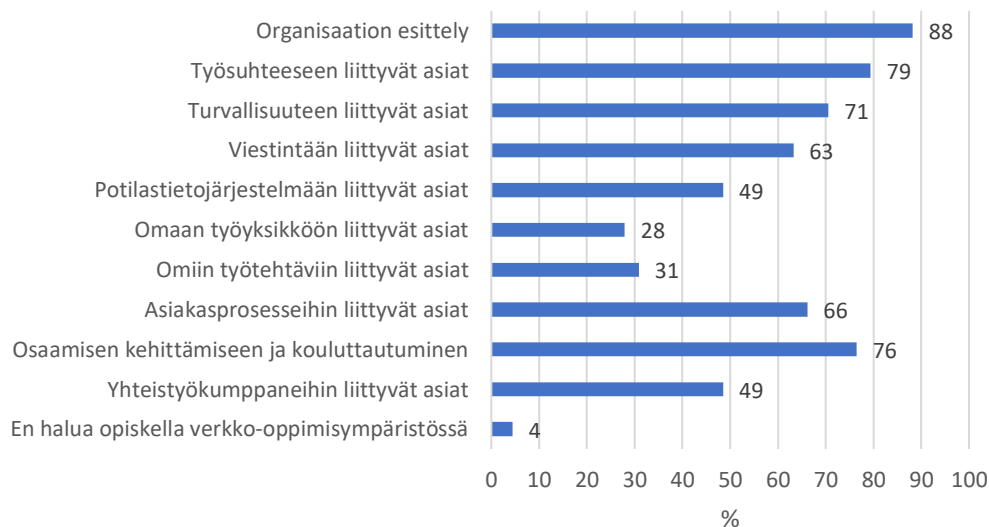
Kuvio 18. Työterveyshoitajien arvioit perehdytettävien asioiden omaksumisesta perehdytyksen päätyttyä

7.1.3 Opiskelu verkko-oppimisympäristössä

Lähes kaikilla vastaajilla oli kokemusta verkko-oppimisympäristössä opiskelemisesta. Vastaajista 97 %:lla (n=67) oli kokemusta opiskelemisesta verkko-oppimisympäristössä jonkin verran tai paljon. Vastaajista vain 3 % (n=2) kertoi, ettei heillä ole verkko-oppimisympäristössä opiskelemisesta kokemusta ollenkaan.

Kyselyssä vastaajille annettiin aihevaihtoehtoja, joita olisi mahdollista opiskella itsenäisesti verkko-oppimisympäristössä. Vaihtoehtoja oli mahdollista valita kaikki aiheet, joihin voisi kuvitella perehtyvänsä itsenäisesti. Vastaajat suhtautuvat itsenäiseen perehtymiseen verkko-oppimisympäristössä positiivisesti. Vain 4 % (n=3) ei haluaisi opiskella perehdytykseen liittyviä aiheita verkko-oppimisympäristössä.

Omiin työtehtäviin ja työyksikköön liittyvät aiheet saivat vähiten kannatusta verkko-oppimisympäristössä opiskeltaviksi. Vastaajista vain 28 % (n=19) kannatti omaan työyksikköön liittyvien aiheiden opiskelemista verkko-oppimisympäristössä ja 31 % (n=21) omiin työtehtäviin liittyviä aiheita. Muista aiheista organisaation esittely sai eniten kannatusta (88 %, n=60). Seuraavaksi eniten verkko-opiskeluun soveltuvina aiheina pidettiin työsuhteeseen liittyviä asioita (79 %, n=54) ja osaamisen kehittämiseen sekä kouluttautumiseen liittyviä aiheita (76 %, n=52). Muutkin aiheet saivat kannatusta yli puolelta vastaajista. Erilaisia valintayhdistelmiä aiheista löytyi yhteensä 44. Eniten käytettiin yhdistelmää, yhteensä 11 kertaa, missä esiintyi kaikki aiheet. Saman verran valittiin vain aihe, joka liittyi työsuhteeseen liittyviin asioihin. Kuviossa 19 on kuvattu verkko-oppimisympäristöön soveltuvien aiheiden saama prosenttijakauma.



Kuvio 19. Verkko-oppimisympäristössä opiskeltavien aiheiden saama kannatus

Valintavaihtoehtojen lisäksi vastaajilla oli mahdollisuus kertoa omin sanoin, onko vielä jotain aiheita, joita voisi kuvitella opiskelevansa perehdytykseen liittyen itsenäisesti verkko-oppimisympäristössä. Avoimista vastauksista välittyi pääosin positiivinen suhtautuminen verkko-opimiseen, joskin yksittäisiä negatiivisiakin vastauksia löytyi.

”Periaatteessa lähes kaikkea voi opiskella verkossa, paitsi ns. hiljaista tietoa ja usein muuttuvaa tietoa”

”En verkkoasioita nyt jo liikaa”

Vastaajat kokivat, että potilastietojärjestelmään ja tietoturvaan liittyviä asioita voisi opiskella verkko-oppimisympäristössä.

”Potilastietojärjestelmän käytöstä ei ole ainakaan löydetty selkeää videollista versiota sellaiselle, joka ei ole aiemmin sitä käyttänyt”

”Kelaraportit, kustannusraportit, laskutus ja sen koodit”

”Tietoturva-asiat”

Kannatusta sai myös työterveyshuollon toimintaan ja raportointiin liittyvät asiat.

”Toimintasuunnitelman sisällöt ja työpaikkaselvitysraportit (näissä olisi hyvä olla esim. video + kuvamateriaali käytännön esimerkein)”

”Työterveyshuollon perusteet uraansa aloittaville”

Kyselylomakkeessa oli avoin kysymys, jossa vastaajat saivat kertoa millaisia ajatuksia itsenäinen perehtyminen verkko-oppimisympäristössä herättää. Vastauksissa korostui selkeästi ajankäyttöön liittyvät asiat sekä edellytykset verkko-oppimisympäristön käytölle. Lisäksi tuotiin esille itsenäisen perehtymisen aiheuttamia negatiivisia tunnekokemuksia, mutta monessa vastauksessa haluttiin korostaa myös itsenäisen oppimisen etuja. Verkko-oppimisympäristöön soveltuvat perehdytysaiheet herättivät myös ajatuksia. Taulukossa 3 on esitetty tiivistettynä vastausten teemat avoimesta kysymyksestä, jossa vastaaja sai kertoa millaisia ajatuksia itsenäinen perehtyminen verkko-oppimisympäristössä herättää.

Taulukko 3. Työterveyshoitajien ajatuksia itsenäisestä perehtymisestä verkko-oppimisympäristössä

Ajatuksia itsenäisestä perehtymisestä verkko-oppimisympäristössä
ajankäyttöön liittyvät huolet
aiheuttaa negatiivisia ajatuksia
tiettyjä edellytyksiä verkko-oppimisympäristön käytölle ja perehtymisen onnistumiselle
verkko-oppimisympäristöön soveltuvat vain tietyt perehdytysaiheet
useita etuja verrattuna kasvokkain tapahtuvaan perehdytykseen

Ajankäyttöön liittyen ehdottoman tärkeänä pidettiin sitä, että verkko-oppimiselle tulee antaa aikaa. Verkko-oppimiseen liittyen hyvänä asiana pidettiin sitä, että opiskelua voi tehdä silloin, kun se sopii omiin aikatauluihin. Muutamissa vastauksissa tuotiin ilmi ajanpuutetta työssä, jolloin itsenäiselle oppimiselle ei koettu olevan aikaa.

”Jos siihen on varattu riittävästi työaikaa ja koko perehdytystä ei ole ulkoistettu verkko-oppimiseen, niin mikäs siinä.”

”Opiskelun voi tehdä silloin kun se itselle sopii.”

”Työssä paljon keskeytyksiä koskaan ei ole aikaa todella perehtyä opintoihin verkossa”

Perehdytyksen verkkototeutuksen tärkeimpänä edellytyksenä pidettiin henkilökohtaisen perehdytyksen järjestämistä verkko-oppimisen rinnalla. Kyselylomakkeen kysymyksen asettelussa pyrittiin korostamaan sitä, että verkossa tapahtuva perehdytys tapahtuu henkilökohtaisen perehdytyksen rinnalla eikä sen ole tarkoitus korvata henkilökohtaista ohjausta. Tästä huolimatta henkilökohtaisen ohjauksen tärkeys oli nostettu esille hyvin monessa vastauksessa. Tämän lisäksi koettiin, että verkkoperehdytysmateriaalista nousseita kysymyksiä tulee päästä esittämään jollekin henkilölle, esimerkiksi esimiehelle tai perehdyttäjälle. Verkkoalustan keskustelualuetta ehdotettiin myös kysymysten esittämisen kanavaksi. Lisäkysymyksiin liittyen pidettiin tärkeänä sitä, että yhteystiedot ovat helposti saatavilla, jotta yhteydenotto tarvittaviin tahoihin sujuu helposti.

”Itsenäisen perehtymisen lisäksi pitää olla henkilökohtaista perehdyttämistä, jotta opituista asioista voi keskustella.”

”Se on hyvä väline, mutta ei saa jäädä ainoaksi kanavaksi. Työntekijän täytyy voida kysyä asioita perehdyttäjältä tai esimieheltä.”

Muuten esille tulleet edellytykset verkko-oppimisympäristön käytölle kertyivät yksittäisistä vastauksista. Edellytyksenä pidettiin verkko-oppimisympäristön hyvää suunnittelua ja järkevän perehdytyskokonaisuuden rakentamista sekä laadukasta perehdytysmateriaalia. Vastauksissa esitettiin, perehdytysosioiden läpikäymisen jälkeen tulisi olla testausosio ja perehdyttäjän tulee varmistua siitä, että perehtyjä on sisäistänyt opiskelemansa aiheet. Yhtenä verkko-oppimisen edellytyksenä pidettiin digiosaamista ja uskaltamista tehdä asioita tietokoneella. Verkko-oppimisen edellytyksenä pidettiin myös alue-erojen huomiointia. Pihlajalinna toimii valtakunnallisesti laajalla alueella ja jokaisella alueella on omat tunnusomaiset piirteet. Työterveyshoitajien työpaikat myös vaihtelevat muutaman henkilön pienistä asemista suuriin lääkärikeskuksiin, joka tulee huomioida perehdytyksessä.

”Jos opiskeltava asia on järkevä kokonaisuus ja verkkoympäristö hyvin suunniteltu on oppiminen mielekäästä.”

”Itsenäinen opiskelu ja sen jälkeen testaus ja pvm, koska pitää olla suoritettu on tärkeää.”

”Perehdyttäjän tulee varmistua, että perehtyjä on sisäistänyt oppimansa.”

Itsenäisesti verkossa tapahtuvalle perehtymiselle vastaajat löysivät myös etuja vaikkakin ne koostuivat yksittäisistä vastauksista eikä mikään noussut erityisesti aineistosta esille. Vastaajien mielestä itsenäinen perehtyminen on nykypäivän oppimismuoto. Se on hyödyllistä, tehokasta ja se tuo tasalaatuisuutta oppimiseen, jolloin myös läpikäytyjen aihealueiden seuranta helpottuu. Lisäksi sen koettiin säästävän kaikkien osapuolten aikaa. Verkkoperehdytys koettiin henkilökohtaista ohjausta täydentävänä perehdytysmuotona ja tukevan oppimista. Etuna pidettiin myös opiskelun suorittamista

omassa rauhassa. Verkko-oppimisympäristön koettiin helpottavan aiheeseen liittyvän materiaalin löytämistä.

”Verkko-opiskelua on helppo seurata, varmistua, että kaikki osa-alueet on käyty läpi. Verkko-opiskelu on tätä päivää.”

”Hyvä juttu, lisää oppimisen tasalaatuisuutta”

”Than ok, rauhassa omassa huoneessa saa opiskella”

Itsenäinen perehtyminen tuotti myös negatiivisia ajatuksia. Monessa vastauksessa näkyi ajatus siitä, että vastaajat ajattelivat verkkoperehdytyksen olevan tulevaisuudessa ainut perehdytysmuoto, vaikka kysymyksenasettelussa pyrittiin korostamaan, että verkko-oppimisen rinnalla perehtyjä tulee saamaan myös henkilökohtaista ohjausta. Erityisesti mikään negatiivinen tunne ei korostunut aineistossa, vaan vastausten kokonaisuus muodostui yksittäisistä vastauksista. Verkkoperehdytyksen toteuttaminen koettiin siten, että työntekijää ei tällöin arvosteta, vuorovaikutus jää vähäiseksi ja uusi työntekijä etäännyty työyhteisöstä. Yksi vastaajista toi esiin huolen täyttymättömästä tulostavoitteesta, koska työaikaa kuluu opiskelemiseen. Verkossa opiskellut asiat myös jäävät vastaajien mielestä usein pinnallisiksi, riski asioiden väärinymmärtämiseen kasvaa tai jotkin tärkeät asiat saattavat jäädä huomioimatta, joka aiheutti vastaajalle jopa pelkoa. Verkko-oppimisen koettiin lisäävän työntekijän vastuuta omasta oppimisestaan. Kahdessa vastauksessa tuotiin esille intranetin runsas käyttö jo nykyisellään ja tiedonhaun hitaus.

”Osin tulee tunne, että minua ei arvosteta, kun ei ole henkilöä joka perehdyttää.”

”Vuorovaikutus jää vähäiseksi, jolloin ei synny kontaktia ja ajatusten vaihtoa mm esimiehen kanssa.”

”Pelon sekaisia tunteita; hoksaako kaiken mitä pitäisi?! Henkilökohtainen perehdyttäminen ja esimiehen kanssa asioiden opettelu edes jossain määrin, viestittää kyllä työpaikasta paljon sellaista, mitä vaille mielestäni jäädään, jos uusi työntekijä alusta

alkaen ”etäännytetään” pelkästään verkkotoimijaksi, eikä fyysisen työyhteisön jäseneksi.”

Perehdytyksen sisältöön liittyen tuli esille vielä muutamia ajatuksia. Tarkemmin samaa asiaa kysyttiin monivalinta- ja avoimella kysymyksellä kyselylomakkeen edellisessä kohdassa. Vastaukset tukivat toisiaan. Kuvioista 19 käy ilmi, että organisaatioon ja työsuhteeseen liittyvät asiat saivat eniten kannatusta aiheina, joihin voisi perehtyä itsenäisesti ja työyksikköön sekä työtehtäviin liittyvät asiat tulisi käydä läpi kasvotusten. Sama tulos saatiin myös avoimella kysymyksellä. Vastauksissa vielä todettiin, että työn oppii parhaiten tekemällä. Oppimisen tueksi kaivattiin videomateriaalia.

”Organisaatioon ja työsuhteeseen liittyvät asiat voisi opiskella ensin verkossa ja työtehtäviin ja yksikköön liittyvät asiat käydä perehdyttäjän kanssa läpi.”

”Työhön pääsee kuitenkin parhaiten käsiksi tekemällä.”

Tarkemmin avoimet vastaukset koskien itsenäisen perehtymisen aiheuttamia ajatuksia, on esitetty luokiteltuina liitetaulukossa 6 liitteessä 9, jossa on myös näkyvissä vastausten frekvenssit.

7.1.4 Perehdyttämisen kehittäminen Pihlajalinnassa

Kyselyssä kysyttiin avoimella kysymyksellä työterveyshoitajien ajatuksia perehdytyksen kehittämisestä. Vastaukset korreloivat melko hyvin mielipideväittämien sekä perehdytyksessä havaittujen ongelmakohtien ja heikkouksien, mutta myös esille tuotujen hyviksi koettujen asioiden kanssa. Eniten perehdytyksessä haluttiin kehittää perehdytyksen suunnitelmallisuutta ja järjestelmällisyyttä. Lisäksi toivottiin panostusta ajankäyttöön ja resursointiin. Kehittämiskohteina mainittiin myös perehdytysmenetelmät, yksilöllisyyden huomioiminen, perehdyttäjien osaamisen varmistaminen sekä työntekijöiden osaamisen ylläpitämiseen liittyviä asioita. Taulukossa 4 on esitetty tiivistysti työterveyshoitajien kehittämisehdotuksista muodostetut teemat perehdytysprosessin kehittämiseksi.

Taulukko 4. Työterveyshoitajien näkemykset perehdytyksen kehittämiseksi

Kehittämiskohteet
perehdytyskokonaisuuden suunnitelmallisuuden ja järjestelmällisyyden lisääminen
riittävän ajankäytön ja resurssien varmistaminen
yksilöllisyyden huomioiminen
perehdyttäjien osaamisen varmistaminen
perehdytysmenetelmien kehittäminen
osaamisen ylläpitäminen perehdytysprosessin jälkeen

Työterveyshoitajien vastauksissa mainittiin suoraan perehdytyksen suunnitelmallisuuden kehittäminen, mutta vastauksissa esiintyi muitakin aihealueita suunnitelmallisuuteen liittyen. Eniten toivottiin selkeää perehdytysprosessia, nimettyä perehdyttäjää ja perehdytyksen seuranta. Yhtenä useimmin vastauksissa toistuvana kehittämiskohteenä tuotiin esille myös mahdollisen useamman perehdyttäjän välisen työnjaon selkiyttäminen. Lisäksi toivottiin perehdytyksen tavoitteiden selkiyttämistä ja niistä tiedottamista. Perehdytyksen sisältöihin liittyen ideana nostettiin esille erilaisten perehdytysuunnitelmien tekeminen kokeneille ja kokemattomille uusille työntekijöille.

”Suunnitelmallinen prosessi aikatauluineen, tavoitteineen ja perehdyttäjineen”

”Työterveydelle oma selkeä perehdytysrunko yksilöitynä, ei pelkästään otsikoita”

”Kunnollinen perehdytysuunnitelma ja oma nimetty perehdyttäjä kaikille uusille työntekijöille.”

”Selkeän kokonaisuuden läpi vieminen, oli kyse sitten integraation kautta tulleesta tai muutoin uudesta työntekijästä”

”Nimetty perehdyttäjä, jolla kokemusta työstä Pihlajalinnassa...”

”Pitäisi olla kaksi nimettyä perehdyttäjää ja selkeämpi työnjako, kumpi perehdyttää mihinkin asioihin ja MITEN... Perehdytyksen etenemistä pitäisi myös seurata...”

”Selkeä perehdytysohjelma. Perehdyttäjäksi olisi pitänyt nimetä joku joka tekee samantyylistä työtä.”

”Suunniteltu tarkka sisältö perehdyttäjälle jotta jokainen saa saman perehdytyksen. Jos perehdyttäjiä on useita, selkeä roolijako kuka perehdyttää mitäkin. Tärkeää on tietää, mitä toinen perehdyttäjä opastaa.”

”Mahdollisesti luoda kaksi erillistä perehdytysohjelmaa, toinen konkareille ja toinen uraansa aloittaville, heitä tulee nyt lisääntyvässä määrin lähivuosina”

Perehdytyksen suunnitelmallisuuteen liittyen haluttiin kehittää myös integraatioissa tapahtuvaa perehdytystä sekä perehdytyksen aikana tapahtuvia keskusteluja toivottiin olevan enemmän.

”Suunnitelmallisuutta, kokonaisuutta, kun ostetaan uusi yritys → perehdytys nopeammin käyntiin ja kertomaan, mitkä ovat Pihlajalinnan toimintatavat ja tavoitteet.”

”...Henkilökohtaiset tapaamiset lyhyillä aikaväleillä, vaikka ajallisesti lyhyempinä...”

”Aloituksen jälkeenkin tapaamiset ovat hedelmällisempiä kuin pelkkä intra.”

Yksittäisissä vastauksissa tuotiin esille kehittämiskohteena perehdytyksen vastuiden jakautuminen. Vastaajat toivoivat, että perehdytyksellä on henkilö, joka koordinoi sen toteutumista. Lisäksi toivottiin enemmän esimiesten ottavan vastuuta perehdytysprosessista sekä muistutettiin työnantajan velvollisuudesta järjestää perehdytystä.

”Perehdytys olisi hyvä vastuuttaa jollekin henkilölle joka koordinoi sitä ja suunnittelee sen”

”Perehdytyksestä esimiehen pitäisi ottaa vastuu ja huolehtia, että se tulee kunnolla tehtyä.”

”...Työnantajan velvollisuus on pitää huoli, että uusi työntekijä perehdytetään työhön. Myös pitkien vapaiden jälkeen.”

Yksittäisinä kehittämiskohteina tuotiin esille, että käytännön työhön liittyvät asiat käy-
täisiin läpi heti perehdytyksen alussa. Lisäksi kaivattiin henkilökohtaista tuutorhoita-
jaa, joka on tarvittaessa saatavilla ja jolta voi kysyä apua. Kehittämiskohteena tuotiin
myös esille, että tukeen pitäisi olla mahdollisuus tarvittaessa. Perehdytysohjelmiin liit-
tyen ideana ehdotettiin erilaisten perehdytysohjelmien tekemistä kokeneille ja koke-
mattomille perehtyjille.

*”Enemmän käytännön asioiden läpikäyntiä alkuun, nyt alussa paljon intra ja akate-
miajuttuja, jotka menivät tietoähkyn puolelle eikä liiemmin muistijälkeä niistä eli jou-
tui osan tekemään uudestaan myöhemmin.”*

*”Perusasioista tulisi saada alussa riittävästi tietoa, esim. toimintasuunnitelmien ja
työpaikkaraporttien suunnittelu, laadinta, toteutus. Eritoten sisällöllisesti. Laskutuk-
sen ja laskutuskoodien hallinta...”*

”Oma henkilökohtainen hoitajatuutor, jolta tarvittaessa voi kysyä asioita...”

”...tukeen mahdollisuus tarvittaessa”

Ajankäyttöön ja resursseihin liittyen toivottiin selkeästi eniten enemmän aikaa pereh-
dytysprosessille. Vastauksissa toivottiin ajan antamista perehdyttämisen toteuttami-
selle, mutta myös perehtyjän perehtymiseen ja asioiden sisäistämiseen. Lisäksi toivot-
tiin, että perehdyttäjällä olisi enemmän aikaa perehdyttämiseen ja esimiehellä olisi
enemmän aikaa etenkin uuden työntekijän aloittaessa.

*”Pitäisi olla nimetty perehdyttäjä, jolla on siihen aikaa varattuna ja mahdollisuus
neuvoa vieressä henkilökohtaisesti. Myös esimiehellä tulisi olla mahdollisuus olla
läsnä ensimmäisenä/ ensimmäisinä päivinä. Pitäisi olla mahdollisuus opetella rau-
hassa käyttämään järjestelmiä ja tutustumaan toimintatapoihin, eikä opetella asiakas-
työn lomassa.”*

”Varata aikaa perehdyttämiseen ja siihen, että työntekijä kerkeää myös itse käydä asioita läpi ja sisäistää käytyä. Perehdytyksessä tiedon tulva on suuri ja kaikkea ei pysty omaksumaan pienessä ajassa.”

”Varaamalla ehdottomasti enemmän aikaa siihen, sillä on haastavaa yrittää kuulua joukkoon samalla kun vie kollegoiden aikaa asiakastyöstä perehdytyksen aikana, johon ylimääräistä aikaa ei ole laskettu.”

Perehdytykselle toivottiin myös riittävän pitkää ajanjaksoa ja asioiden läpikäymistä pidemmällä aikavälillä. Toiveet perehdytyksen kestosta vaihtelivat päivistä viikkoihin ja useisiin kuukausiin. Näin vastaajien mukaan välttyttäisiin alun tietotulvalta. Lisäksi haluttiin, että perehdytys toteutettaisiin suunnitelmallisen aikataulun mukaan, josta myös tiedotettaisiin asianosaisia mahdollisimman varhain. Kehittämisideana tuli lukujärjestyksen laatiminen ensimmäisille perehdytysviikoille. Perehdytyksessä toivottiin myös yksilöllisen aikataulun suunnittelemista osaamistason mukaan.

”Jakaa informaatiota useammalle päivälle. Järjestää aikaa kysymyksille vielä myöhemminkin.”

”Perehdytystä kaksi viikkoa, jonka jälkeen saisi alkaa itse työskentelemään.”

”Selkeä, strukturoitu prosessi kaikille usean kuukauden ajaksi”

”Suunnitelmallinen perehdytysaikataulu”

”Aikataulutus tiedossa uudelle työntekijälle sekä perehdyttäjille”

”Lukujärjestyksen runko sisältöineen parille ensimmäiselle viikolle.”

”Aikataulutus perehdytettävän tausta huomioiden...”

Perehdytykselle ja perehdyttäjälle toivottiin yhteistä aikaa perehdytyksen alkuun, jolloin perehdytyksen kaikki osapuolet pystyisivät keskittymään perehdyttämiseen

paremmin. Kehittämisideana esitettiin, että perehdyttäjän perehdytykseen käyttämä aika näkyisi jossain, esimerkiksi työvuorjärjestelmässä.

”Ensimmäiset päivät pitäisi keskittää siihen ettei asiakaskäyntejä olisi.”

”Selvä perehdytysviikko toisen työntekijän kanssa. ”Vanhalla” työntekijällä olisi koko ensimmäinen viikko varattu vain perehdytykseen.”

”Ja perehdyttäjän perehdytykseen käyttämä aika tulisi näkyä jossakin (esim. Työvuorovelhoon oma aikakoodi perehdyttämiselle).”

Perehdytysmenetelmiin liittyen tuli melko paljon yksittäisiä vastauksia eikä mikään kehittämisidea koskien tiettyä perehdytysmenetelmää korostunut erityisesti. Kyselyn vastauksista saatiin tieto, että vastaajat olivat pääsääntöisesti tyytyväisiä käytettyihin perehdytysmenetelmiin. Kehittämisideoita tuli sähköiseen perehdytysympäristöön ja itsenäiseen oppimiseen liittyen. Vastaavasti kuitenkin kaivattiin yhdessä tekemistä perehdyttäjän kanssa. Muita kehittämisideoita olivat perehdytyskansion parantaminen, yksikön esittelymateriaalin ajan tasalla pitäminen, kuvallisten ohjeiden sekä videomateriaalin ja -ohjeiden laatiminen sekä erillinen koulutus liittyen potilastietojärjestelmään. Suuremmille paikkakunnille ehdotettiin järjestettäväksi yhteisiä perehdytystilaisuuksia ja niiden nauhoittamista. Perehdyttäjille ehdotettiin omaa materiaalia, jota voisi käyttää perehdytyksen tukena. Perehdytysmateriaalilta toivottiin suunnitelmallisuutta.

”Sähköinen ympäristö, joka samalla ”kuittaisi” alueen läpikäydyksi perehdyttäjän toimesta. Intrassa on hyvää materiaalia, jota ei ole yhdessä lukien tehokasta läpikäydä. Ja riippuen taustasta ja omaksumiskyvystä sitä olisi hyvä käydä omaan tahtiin ja sen jälkeen perehdyttäjän kanssa keskustella esiin nousseista kysymyksistä.”

”Kaikkea tulisi päästä yhdessä tekemään ensin, pitäisi pitää huolta, että kaikkea tulee varmasti tehtyä, esim. myös raporttien kirjoitusta yhdessä.”

”Parempi, loogisempi ja yksityiskohtaisempi perehdytyskansio...”

”Helpottaisi myös, kun yksiköstä olisi työntekijälle esittely siten, että esim. henkilöt ovat ajan tasalla.”

”riittävän selkeät (joissakin tapauksissa kuvalliset) ohjeet esim. potilastietojärjestelmään...”

”Lyhyitä videoita akatemiaan jaksotettuna perehdytysohjelman mukaan.”

”Ehdottomasti jokin erillinen koulutus potilastietojärjestelmän käytöstä olisi hyvä, koska sen oppiminen vie paljon aikaa ja sitä ei voi juurikaan harjoitusmielessä treenata.”

”Uusille työntekijöille voisi ainakin isommilla paikkakunnilla pitää yleisiä perehdytystilaisuuksia.

”perehdytystilaisuuksien nauhoittaminen (kaikki ei pääse aina osallistumaan)”

”Aloittelevien työterveyshoitajien lähiperehdyttäjille voisi olla oma materiaalinsa, mitä ja miten voisivat ohjata kollegaansa.”

”Intrasta nostaa tärkeimmät asiat mihin kannattaa perehtyä, tulee ähky kun yrittää kaikkea ja riittämättömyyden tunne, kun ei sisäistä.”

Muutamissa vastauksissa tuli esille perehdytyksen yksilöllisyys. Perehdytykseltä toivottiin henkilökohtaista ohjausta, perehtyjän taustan huomioimista perehdytyksen suunnittelussa, henkilökohtaisiin ominaisuuksiin tutustumista sekä perehdytykseen liittyvien tarpeiden selvittämistä.

”Tulisi tarkemmin ottaa selville Pihlajalinnaan tulijan vahvuudet, myös yritysostoissa ja arvostaa sekä kehittää niitä.”

”Kysyä tarpeista, mihin haluaa vielä lisää perehdytystä ennen varsinaiseen työhön siirtymistä.”

Perehdyttäjien ammattitaitoon ja osaamiseen sekä niiden kehittämiseen toivottiin kiinnitettävän huomiota. Perehdytyksessä tulisi myös huomioida perehdyttäjän tietotekniset taidot. Perehdyttäjän toivottiin olevan työterveyshuollon ammattilainen ja työnsä jättävää työterveyshoitajaa haluttaisiin hyödyntää perehdytyksessä enemmän.

”Yleiset asiat esim. työsuhteeseen liittyvät voi perehdyttää esimies tms. mutta itse työhön liittyvät, pitää olla hoitajakollega, joka tietää työterveyshuollosta.”

”Mahdollisuuksien mukaan väistynyt työterveyshoitaja voisi tsempata vielä loppumetrejä, että perehdytys saadaan kunnolla tehtyä.”

Muutamit kehittämisideat liittyivät osaamisen ylläpitämiseen. Perehdytyksen toivottiin jatkuvan kertauksena työuran myöhemmissä vaiheissa. Lisäksi organisaatioon toivottiin selkeää vastuunjakoa ja asioista tiedottamista yhteydenottojen helpottamiseksi, perehdytysmateriaalin päivittämistä ja kehittämistä, palautteenantamisen tehostamista sekä kokouskäytäntöjen tarkentamista.

”sen tulee olla jatkuvaa kertausta eri asioista”

”Täällä organisaatiossa meni pitkään, että oli tietoa, mistä kysyä mitään asiaa ja on edelleenkin vielä välillä sellaista tunnetta.”

”Palautetta työstä, mutta esimies ei ole samalta alalta, ei osaa antaa palautetta työterveyden osalta.”

”Selkeät toimintaohjeet, prosessit ja toimintamallit käydään kokouksissa läpi ei oleteta että kaikki lukee ja ymmärtää ohjeet kortalukemalla.”

Kehittämisideoiden avoimet vastaukset on esitetty tarkemmin luokiteltuina liitetaulukossa 7 liitteessä 10, jossa on myös näkyvissä vastausten frekvenssit.

7.2 Verkkokurssin mallinnuksen perusta

Verkko-oppimisympäristöön tarkoitetun verkkokurssin malli kehitettiin opinnäyte-työssä tehdyn kyselyn ja teoreettisen tiedon pohjalta. Apuna käytettiin toimeksiantajan perehdytysmateriaaleja. Työterveyshoitajille suunnatussa kyselyssä perehdytyksen suurimmiksi ongelmakohtiksi koettiin perehdytyksen suunnitelmallisuuden puute ja epäselvyys sekä nimetyn perehdyttäjän puuttuminen. Lisäksi kaivattiin enemmän aikaa perehdytysprosessin toteuttamiseen. Kehittämistyön tavoitteena oli vaikuttaa näihin haasteisiin. Vastaavasti taas positiivisia kokemuksia halutaan vahvistaa myös tulevaisuudessa. Säilyttämisen arvoisia asioita olivat nykyiset hyvät perehdytysmateriaalit, kunhan ne ovat selkeästi löydettävissä ja lämmin vastaanotto työyhteisössä. Nimettyä perehdyttäjää ja perehdytyksen toteuttamisen riittävää aikaa arvostettiin.

Kehittämisideoissa korostuivat perehdytyksen suunnitelmallisuuden ja ajankäytön kehittäminen sekä tavoitteiden selkeyttäminen ja perehdytyksen seuranta keskusteluin. Yksi tärkeimmistä kehittämis ehdotuksista oli henkilökohtaisen perehdyttäjän nimeäminen jokaiselle perehtyjälle. Verkko-oppimisen edellytyksinä pidettiin ehdottomasti henkilökohtaista ohjausta itsenäisen verkko-oppimisen rinnalla ja mahdollisuutta esittää kysymyksiä. Kuten perehdyttämiselle yleisesti, myös verkkoperehdyttämisen toteuttamiselle tarvitaan riittävästi aikaa. Nämä otettiin huomioon perehdytyksen mallinnusta suunniteltaessa. Työterveyshoitajien esittämät kehittämiskohteet eivät juurikaan eroa muista aiheeseen tehdyistä tutkimuksista ja ovat linjassa kyselyn muiden tulosten kanssa.

Pihlajalinnalla on olemassa runsaasti materiaalia perehdyttämiseen ja siihen kuuluiin sisältöihin liittyen. Lähes kaikki perehdytyksessä käytettävä materiaali löytyy intranetistä tai Pihlajalinna Akatemiasta, mutta eri paikoissa. Perehdytyksen lomakkeissa ei myöskään ole kuin otsikot perehdytettävistä aiheista, joten perehdyttäjän tulee tietää, mitä asiaa milloinkin tulee perehdyttää ja mistä tarvittava materiaali löytyy. Tämä on koettu haastavaksi ja aihe tuli esille myös työterveyshoitajille tehdyssä kyselyssä. Kehittämistehtävässä ei tuoteta uutta materiaalia asiasisältöihin eikä juurikaan muokata olemassa olevaa perehdytyspolkua. Kehittämistehtävällä haluttiin koota materiaali yhteen paikkaan, josta se on helppo löytää ja samalla sujuvoittaa perehdytysprosessia toteutettavaksi osittain verkko-opintoina.

7.2.1 Työterveyshoitajien tehtäväkohtainen perehdytys- verkkokurssin malli

Verkkoperehdytyksen mallinnus on luotu yhdistämällä Pihlajalinnan yleisperehdytyksen muistilistasta ja työterveyden työnopastuskaavakkeista sellaiset asiat, jotka soveltuvat verkko-opiskeluun ja joista on olemassa materiaali Pihlajalinnan intranetissä tai valmis koulutus Akatemiassa. Perehdytykseen liittyy myös monia aiheita, joita ei voi opetella verkko-oppimisympäristössä. Tämän vuoksi yleisperehdytyksen muistilista ja työterveyshuollon työnopastuskaavake tulevat jatkossakin olemaan tarpeellisia perehdytyksen seurannassa. Lomakkeita tarvitaan myös sen vuoksi, että verkkokurssilla opiskelun jälkeen perehdyttäjä varmistaa, että perehtyjä on sisäistänyt opiskelemansa asian ja tarvittaessa sitä käydään vielä yhdessä läpi sekä harjoitellaan käytännössä. Vasta tämän jälkeen perehdyttäjä kuittaa lomakkeeseen aiheen käydyksi.

Perehdytyksen verkkokurssi tulee olemaan osa perehdytyspolkua, ja opinnot verkko-oppimisympäristössä jatkuvat koko perehdytyksen ajan. Verkkokurssin mallinnukseen (liite 11) on kirjattu myös perehdytysprosessiin kuuluvat keskustelut, koska ne puuttuvat ainakin osittain käytettävissä olevista lomakkeista. On myös mahdollista, että työntekijälle on osiossa annettu muutamia kysymyksiä, joiden avulla hän voi valmistautua keskustelutilaisuuteen esimiehen kanssa. Tarkoitus on, että esimiehen kanssa yhdessä sovitaan päivämäärät, jolloin verkkokurssin tietyt osiot pitää olla suoritettuna. Osioita ei pääse merkitsemään valmiiksi itsenäisesti, vaan jokainen osio kirjautuu suoritetuksi, kun osiokohtainen tentti on hyväksytysti suoritettu. Tässä muodossa oleva perehdytyskokonaisuus on suunnattu uusille vakituiseen työsuhteeseen tuleville työterveyshoitajille. Perehdytystä voidaan käyttää myös integraatiotilanteissa, lyhyempiin työsuhteisiin tuleville ja opiskelijoille soveltuvien osien. Pitkän työterveyshoitajan työuran tehneille perehdytys toimii myös, koska aiheita lähestytään Pihlajalinnan näkökulmasta. Perehdytyksen verkkokurssin mallinnus on visuaalisesti esitetty liitteessä 11 ja tässä alla se on aukikirjoitettuna.

Ensimmäisen työpäivän aikana tulee perehtyä yleisperehdytyksen aiheisiin, jotka liittyvät Pihlajalintaan yrityksenä ja työsuhteeseen. Verkkokurssin ensimmäisessä osiossa käydään yleisellä tasolla läpi työsuhteeseen liittyviä asioita. Näitä ovat esimerkiksi työsopimus, noudatettava työehtosopimus, työaika, lomat, poissaolot, esimiehen ja työntekijän roolit, palkanmaksu, henkilöstöedut, henkilökunnan työterveyspalvelut

ja sairauspoissaolokäytännöt sekä henkilöstön vakuutusturva. Ainoastaan työsuhte-asioihin, työnjohto-oikeuteen ja palkanmaksuun ei löydy valmista materiaalia, muiden aiheiden osalta perehdytysmateriaali on intranetissä käytettävissä. Toisessa osiossa perehdytään Pihlajalinna- konsernin toimintaan, arvoihin, strategiaan, tavoitteisiin ja organisaatiomalleihin sekä omaan liiketoiminta-alueeseen ja sen palveluihin, tavoitteisiin ja johtamiseen. Materiaalit löytyvät Pihlajalinnan intranetistä. Ensimmäisen työpäivän muut perehdytysaiheet ja käytännön asiat ovat kirjattuna perehdytyksen muistilistaan. Ensimmäisenä päivänä nimetään perehtyjälle henkilökohtainen perehdyttäjä.

Työtehtäviin liittyen ensimmäisinä perehdytysaiheina ovat ammattiryhmien laskutus-käytännöt, kirjauskäytännöt potilas- ja yrityskertomukseen ja työterveyskäyntien työhön liittyvyyden arviointi, jotka ovat osiossa neljä. Aiheet liittyvät vahvasti potilastietojärjestelmän käyttämiseen, josta on perehtyjälle erillinen koulutus vielä myöhemmin. Perehdytystä tehdään vielä työterveyssopimuksien sisältöihin liittyviin asioihin, kuten niiden lukeminen ja noudattaminen. Aiheet tulee käydä läpi kahden ensimmäisen perehdytyspäivän aikana. Aiheisiin liittyvät materiaalit ovat saatavissa intranetistä.

Viidentenä suoritettavan verkkokurssin osiona on työterveyshuollon työympäristöön liittyvät aiheet, jotka on määritelty suoritettavaksi kahden viikon kuluessa työn aloittamisesta. Perehdytyksen aiheina ovat työterveyden organisaatorakenne ja toiminta kaikkine tekijöineen, Pihlajalinnan työterveyshuoltomalliin tutustuminen, työterveyshuollon asiantuntijoiden käyttäminen osana tarjottavia palveluita sekä työterveyshuollon tiimien toimintaan ja rooleihin perehtyminen. Kaikkien aiheiden materiaali on saatavilla intranetissä.

Työviikkojen 1 – 3 aikana tulee suorittaa yleisperehdytyksen aiheita, jotka liittyvät potilastietojärjestelmän käyttöön, turvallisuuteen, työsuhteeseen ja työnopastukseen. Ajankohdan muut perehdytysaiheet on kirjattu perehdytyksen muistilistaan. Ne ovat sellaisia, joita ei ole mahdollista suorittaa verkkokurssilla ja asiasisältöjen toteuttaminen tulee varmistaa lomakkeesta.

Työterveyshoitajille suunnatun kyselyn vastausten perusteella potilastietojärjestelmästä haluttaisiin erillinen koulutus. Koulutusmateriaalin toivottiin olevan mahdollisimman selkeää ja visuaalista. Intranetistä löytyy useita ohjeistuksia

potilastietojärjestelmän käyttöön ja Pihlajalinnan Akatemiassa olevassa työfysioterapeuteille suunnatussa tehtäväkohtaisessa perehdytyksessä on erillinen osio potilastietojärjestelmän käytöstä, mutta se on suunnattu työfysioterapeuttien tarpeisiin. Työterveyshoitajien perehdytykseen liittyen aiheesta olisi hyvä tehdä yhtenäinen koulutuskokonaisuus, jonka voisi suorittaa verkko-oppimisympäristössä. Mallinnukseen potilastietojärjestelmään liittyvä kokonaisuus on merkitty osioksi numero kuusi.

Työsuhteen ja työpaikan turvallisuusasioita käsitellään verkkokurssin osiossa seitsemän. Potilasturvallisuuden sisältö liittyy hoidon turvallisuuteen, laiteturvallisuuteen ja vaaratapahtumiin. Konsernin lääkehoidon ohjeistuksiin perehdytään vielä erikseen lääkehoidon turvallisuuden lisäksi. Työturvallisuuden perehdytysaiheita ovat esimerkiksi työsuojelu, työtapaturmat ja ennaltaehkäisevä työote. Omavalvonnan ja riskienarvioinnissa perehdytään konsernin omavalvontasuunnitelmaan, tutustutaan oman työn riskienarviointiin ja toimimiseen läheltä piti- tilanteissa. Valmiuteen ja toimimiseen hätätilanteissa sisältyy turvallisuus- ja pelastussuunnitelmiin perehtyminen sekä mahdolliset erilliset koulutukset, jotka suunnitellaan yleensä työyksikkökohtaisesti eikä ne ajallisesti välttämättä tule suoritetuksi tässä ajanjaksossa. Ympäristöasiat käsittelevät esimerkiksi jätehuoltoa ja käytettävissä olevia kemikaaleja. Tietosuojan ja tietoturvallisuuden tarkoituksena on perehdyttää työntekijä muun muassa konsernin ohjeistuksiin, potilastietojen käsittelyyn ja käytön valvontaan. Tähän liittyen kaikkien tulee suorittaa pakollinen tietosuojakoulutus ja potilastietoja käsittelevien tulee suorittaa lisäksi potilastiedon tietosuojatentti. Tentit ovat Akatemiassa. Perehdytettävien aiheiden kaikki materiaali löytyy intranetistä, poikkeuksena turvallisuus- ja pelastussuunnitelmat, jotka ovat yksikkökohtaisia ja ovat todennäköisesti saatavilla vain työyksikössä.

Osiossa kahdeksan työntekijä perehtyy työsuhteen asioihin. Aiheina ovat työvuorosuunnittelu ja työajan seuranta sekä käytössä olevan työvuorosuunnitteluohjelman käyttäminen. Perehdytysaiheena on myös työtehtäviin liittyvän matkustamisen matkustusohje sekä varhaisen tukemisen ja aktiivisen välittämisen malli Pihlajalinnan työntekijälle. Osion kaikki materiaali on intranetissä.

Työnopastukseen liittyvässä osiossa yhdeksän perehdytään konsernin viestintään, johon sisältyy esimerkiksi sähköpostin ja puhelimen sekä sosiaalisen median

käyttämisen ohjeistuksia. Aiheeseen liittyen materiaali on intranetissä. Perehdytysaiheena on myös asiakasprosessit, hoito- ja palveluketjut sekä konsernin sisä- ja ulkopuoliset yhteistyökumppanit. Näihin liittyen tietoa intranetissä on niukemmin, joten verkkokurssia varten pitäisi todennäköisesti luoda ainakin jotain uutta materiaalia.

Verkkokurssin osio kymmenen rakentuu työterveyshuollon toimintaympäristön aiheista ja on sisällöltään melko laaja. Asiat tulisi olla perehdytettynä kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta. Työterveyshuollon sopimuksiin liittyen perehdytysaiheina ovat myyntiprosessi, suoriteperustainen sopimus ja tuotevalikoiman kiinteähin-
taiset tuotteet. Työterveyshuollon palveluprosesseista perehdytysaiheena yritykseen kohdistuen on uuden asiakkaan haltuunotto ja asiakkuuden hoito, toimintasuunnitelma, työkyvyn tuen malli ja työterveysneuvottelu sekä työpaikkaselvitys. Yritysasiasyhteistyöhön liittyen perehdytään myös työterveysportaalin käyttämiseen. Yksilöön kohdistuvista prosesseista aiheena on terveystarkastukset. Osiossa perehdytään Pihlajalinnan työfysioterapian erityispiirteisiin ja organisaatiotason työpsykologityöhön sekä tarjottavaan työkykyvalmennustoimintaan.

Yleisperehdytyksen viimeiset aiheet liittyvät työsuhteeseen ja Pihlajalintaan yrityksenä. Nämä on suunniteltu perehdytettäväksi työviikkojen 4 – 6 aikana. Verkkokurssin aiheiden lisäksi ajanjakson aikana tulee suorittaa myös muita yleisperehdytykseen kuuluvia teemoja, jotka ovat kirjattu perehdytyksen muistilistaan.

Verkkokurssin osiossa 12 käydään läpi työsuhteeseen liittyen työsuojelu- ja luottamusmiestoiminta sekä tutustutaan Pihlajalinnan Kimpassa- toimintaan. Perehdyttävä aiheena on myös osaamisen kehittäminen ja koulutukset, joka sisältää työntekijän kehittymiseen ja täydennyskoulutukseen liittyviä aiheita. Osio sisältää myös perehtymisen Pihlajalinnan HR- henkilötietojärjestelmän käyttöön työntekijän näkökulmasta. Tähän kokonaisuuteen on suunniteltu myös Pihlajalinnassa Akatemian käyttöön perehtyminen. Työterveyshoitajat suorittavat verkkokurssia verkkokoulutuslustalla Akatemiassa, joten heidän kohdallaan perehtymisen sisältöä tulee harkita. Osio numero 13 perehdyttää työntekijän Pihlajalinnan tukipalveluihin, joita ovat esimerkiksi HR, IT ja viestintä. Toisena aiheena on Pihlajalinnan intranetin käyttö ja hyödyntäminen. Työterveyshoitajien verkkokurssin materiaali on lähes kokonaan intranetissä, joten sen käyttö on jonkin verran heille tuttua verkkokurssin kautta, mutta kokonaisuutena se on

niin laaja, että perehtyminen todennäköisesti on tarpeen. Viimeisenä aiheena on asiakaspalautteiden kerääminen ja niistä saadun tiedon hyödyntäminen. Molempien osioiden kaikki materiaalit löytyvät intranetistä.

Viimeisenä itseopiskeltavana verkkokurssin kokonaisuutena on työterveyshuollon toimintaympäristöön kuuluvia aiheita, joka on mallinnuksessa osio numero 14. Nämä ovat määritelty suoritettavaksi kahden kuukauden kuluessa työn aloittamisesta. Perehtymisen aiheina ovat yrityksen vuosittaisen Kelan korvaushakemuksen toimittaminen, yrityksen sopimusmuutosten ja muiden taustatietojen muutosten päivittäminen potilastietojärjestelmään sekä Pihlajalinnan työkyvyn tuen sovelluksen käyttäminen yritysyhteistyössä. Perehtymisasiheena on myös yrityksille tehtävä raportointityö, jossa apuna käytetään Online- järjestelmästä saatavia raportteja. Muiden aiheiden osalta materiaalia on kattavasti intranetissä, mutta taustatietojen muutoksiin liittyen materiaali puuttuu. Aihe liittyy potilastietojärjestelmän käyttöön.

Pihlajalinnan perehdytyspolun (Pihlajalinna intranet 2020) mukaisesti keskustelut esimiehen kanssa pidetään kuukauden (verkkokurssin osio 11) ja kahden kuukauden kohdalla (verkkokurssin osio 15) sekä arviointikeskustelu perehdytyksen päättyessä neljän kuukauden kohdalla (verkkokurssin osio 18). Arviointikeskustelussa tehdään suunnitelma osaamisen jatkokehittämisestä. Perehdytyskertaus järjestetään nimetyn perehdyttäjän kanssa kolmen kuukauden kohdalla (verkkokurssin osio 17). Nämä keskustelut lisättiin osaksi verkkokurssia, vaikka aiheita ei siellä suoritetaakaan. On mahdollista, että verkkokurssilla on muutamia aiheita tai kysymyksiä, joihin perehtyjän olisi hyvä tutustua ennen seurantakeskustelua. Keskusteluiden suorittamisen ajankohdat puuttuvat osittain perehdytyksen lomakkeista, joten verkkokurssin osana ne toimivat myös muistuttavina tekijöinä. Työterveyshoitajille suunnatun kyselyn tulosten mukaan keskusteluita ei järjestetty suunnitelmallisesti ja kehityssuunnitelma oli laadittu vain muutamille perehtyjille. Perehdytysprosessia toivottiin myös seurattavan nykyistä paremmin. Säännöllisten keskusteluiden avulla perehtymistä voidaan seurata ja sen onnistumista arvioida (Eklund 2018, 110).

Jokaisen osion jälkeen suoritetaan osiokohtainen tentti, mutta koko perehdytystä koskeva lopputentti suoritetaan, kun kaikki perehdytyksen verkkokurssien osa-alueet on käyty läpi ja suoritettu hyväksytysti. Verkkokurssin lopputentti on osio numero 16.

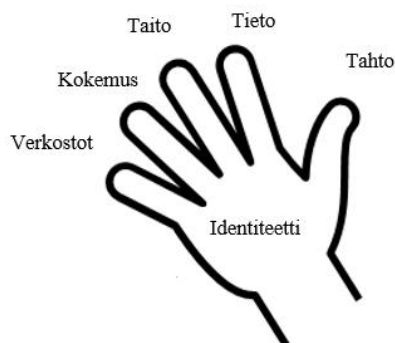
Todistus perehdytyksen verkkokurssin suorittamisesta on mahdollista saada, kun perehdytys on hyväksytty. Verkkokurssin mallinnuksessa tämä on osio numero 19. Tämä todistus voidaan liittää esimerkiksi Pihlajalinnan HR- henkilötietojärjestelmään.

7.2.2 Työterveyshoitajien perehdyttämisen lisämateriaali

Työterveyshoitajille tehdyssä kyselyssä toivottiin perehdytyksen henkilökohtaisuutta ja uuteen työntekijään tutustumista sekä heikkouksien ja vahvuuksien tunnistamista. Myös kirjallisuudessa painotetaan näiden asioiden huomioimista. Henkilökohtaisen identiteetin korostaminen perehdytyksessä lisää työhön sitoutumista ja työtyytyväisyyttä sekä useimmiten perehdytys koetaan myönteisempänä kuin silloin, jos perehdytys toteutetaan organisaation ominaisuuksia korostaen (Cable, Gino & Staats 2013, 26). Tämän vuoksi työterveyshoitajien perehdytysprosessiin suositellaan otettavaksi mukaan jonkinlainen työntekijän osaamiseen tutustumisen osio. Tämä on merkitty verkkokurssille kolmanneksi ja tarkoitus on, että se tehtäisiin ensimmäisen työviikon aikana, mahdollisuuksien mukaan jo ensimmäisten työpäivien aikana, jolloin perehdytyksen yksilöllinen suunnittelu onnistuu paremmin.

Perehdyttävän yksilöllisiin ominaisuuksiin ja osaamiseen voi tutustua esimerkiksi käyttämällä erilaisia osaamiskartoituksia. Yhtenä osaamiskartoituksen esimerkkinä on ammatillisen osaamisen käsi. (Eklund 2018, 188.)

Ammatillisen osaamisen käden tarkoituksena on tutustua perehtyjän vahvuuksiin ja osaamisen ydinalueisiin, mutta samalla myös heikkouksiin. Aihealueiden avulla voidaan pohtia, miten vahvuuksia voidaan hyödyntää työtehtävissä ja millä tavoin heikkouksia voidaan vahvistaa. Tämän avulla voidaan suunnitella myös perehdytystä paremmin. Osaamisen kädessä aihealueet ovat jaettu viiteen erilliseen osioon, tahto, tieto, taito, kokemus ja verkostot, joita kuvaavat käden sormet sekä kämmen, joka kuvaa perehtyjän identiteettiä. (Eklund 2018, 189). Osaamisen käsi on kuvattu kuviossa 20.



Kuvio 20. Ammatillisen osaamisen käsi (Eklund 2018, 189)

Tahtoon kirjataan kiinnostuksen kohteet, motivaatiotekijät sekä tavoitteet. Tieto-osiin kerätään tiedot konkreettisesti hankitusta tiedosta eli koulutuksista ja kokemuksesta. Taidossa käsitellään perehtyjän kykyä käsitellä ja soveltaa tietoa sekä toteuttaa tietoa käytännössä. Kokemukseen kirjataan kaikki hankittu kokemus sekä työ- että vapaa-ajalta, jolla voi olla merkitystä työtehtävän hoitamisessa. Verkostoihin kerätään tiedot perehtyjän kontakteista, joita voi hyödyntää työtehtävän hoitamisessa ja laajentamaan osaamista. Näiden keskiössä on perehtyjän identiteetti, johon kirjataan esimerkiksi henkilökohtaiset ominaisuudet, vahvuudet, persoonallisuus ja arvot. Identiteetillä perehtyjä kertoo muille, tässä tapauksessa esimiehelle, millaisena työntekijänä ja ihmisenä hän itseään pitää. (Eklund 2018, 188-189.)

Perehdytyksen suunnitelmallisuutta voidaan lisätä perehtyjän ensimmäisen viikon lukujärjestyksellä. Tällä tavoin perehdytykseen ajankäyttöä voidaan suunnitella jo etukäteen ja osapuolet ovat tietoisia, mitä ensimmäisten päivien perehdytys sisältää. (Eklund 2018, 179.) Lukujärjestyksen luominen kahdelle ensimmäiselle viikolle esitettiin myös työterveyshoitajille tehdyn kyselyn kehittämisideana.

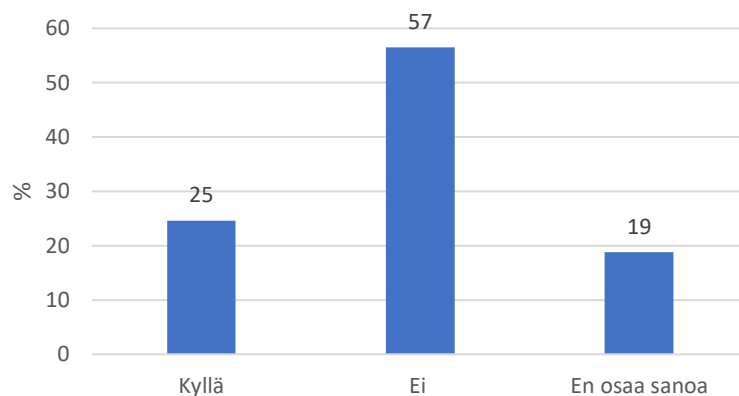
Pihlajalinnalle suunniteltiin perehtyjän ensimmäisen viikon lukujärjestys, joka on liitteessä 12. Tähän aikataulutettiin yleisperehdytyksen ja työterveyden työnopastuksen aiheet, jotka tulee suorittaa ensimmäisen työviikon aikana, merkittiin aikaa itsenäiselle perehtymiselle Akatemian verkkokurssilla sekä yhteistä aikaa esimiehen että nimetyn perehdyttäjän kanssa. Lukujärjestys värikoodattiin siten, että itsenäisenä oppimisena suoritettavat teemat, ovat samoilla väreillä, kun verkkokurssin mallinnuksessa ja muut

keskenään samansisältöiset perehdytysasiat tai -tapaamiset ovat samalla värillä. Pihlajalinnan perehdytyksen muistilistan mukaan ohjattua tehtäväkohtaista työnopastusta pitäisi olla vähintään kaksi päivää työviikkojen 1 – 3 aikana. (Pihlajalinna intranet 2020). Lukujärjestykseen merkittiin yhteistä aikaa perehdyttäjän kanssa yksi työpäivä kokonaan, yksi työpäivä lyhennettynä ja kaksi puolikasta työpäivää. Näiden tapaamisten tarkoituksena on tarkistaa itsenäisen oppimisen aiheiden sisäistäminen, kysymyksiin vastaaminen ja niihin aiheisiin perehtyminen, joita ei opiskella verkko-oppimisympäristössä.

Työterveyshoitajille tehdyssä kyselyssä pidettiin tärkeänä, että perehdytyksen aikana on mahdollisuus esittää kysymyksiä ja itsenäisen perehtymisen haasteena pidettiin sitä, että kysymyksiä ei muista enää myöhemmin. Oppimispäiväkirja on yksi tapa kirjata ylös perehdytyksen aikana läpikäytyjä asioita ja kysymyksiä. Tämä voi olla perehtyjän henkilökohtainen päiväkirja, johon kirjataan ylös esimerkiksi opittuja asioita, epäselvyyksiä tai kehittämisehdotuksia. Parhaimmillaan oppimispäiväkirja tukee perehtyjän oppimista, koska perehdytyksessä ja keskusteluissa voidaan keskittyä niihin asioihin, joihin perehtyjä tarvitsee lisätietoja. (Eklund 2018, 181.) Oppimispäiväkirjan käyttöönotto verkko-oppimisympäristössä tapahtuvan perehtymisen tueksi todennäköisesti tehostaisi oppimista ja toisi tukea siihen, että perehtyjä muistaa selvittää verkkoaineistosta epäselväksi jääneet asiat. Tämä voi toimia myös muistikirjana ensimmäisten kuukausien aikana.

7.3 Verkkokurssin arviointi työkonferenssina

Kyselyn (liite 5) yhteydessä vastaajia pyydettiin ilmaisemaan kiinnostuksensa verkkokurssin mallinnuksen arviointiin. Neljännes vastaajista (25 %, n=17) olivat kiinnostuneita ja jättivät sähköpostiosoitteensa kutsua varten (kuvio 21). Heistä yksi ilmoittautui henkilökohtaisesti sähköpostitse. Lisäksi kaksi vastaajaa, jotka eivät osanneet sanoa ovatko kiinnostuneita, jättivät sähköpostiosoitteensa, joten kutsuttuja oli yhteensä 19.



Kuvio 21. Vastaajien kiinnostus verkkokurssin mallinnuksen arviointiin

Sähköpostinsa jättäneille kiinnostuneille työterveyshoitajille lähetettiin 4.5.2020 sähköpostilla kutsu osallistua Teams- kokouksena järjestettävään verkkokurssin mallinnuksen arviointitilaisuuteen. Tilaisuuteen kutsuttiin myös työelämän yhteyshenkilö.

Verkkokurssin mallinnuksen arviointi järjestettiin 19.5.2020 ja aikaa sen toteuttamiseen varattiin 1,5 tuntia, joka kului lähes kokonaan. Kutsutuista tilaisuuteen osallistui seitsemän työterveyshoitajaa. Paikalla olivat lisäksi työelämän yhteyshenkilö ja opinnäytetyön tekijä. Tietosuojasystä tilaisuutta ei voitu nauhoittaa, joten yhteyshenkilö toimi sihteerinä ja teki osallistujien puheenvuoroista anonyymeja muistiinpanoja, joiden perusteella tehtiin yhteenveto tilaisuuden sisällöstä. Tilaisuuden toteuttamisessa noudatettiin työkonferenssin menetelmää huomioiden erityisesti, että kaikki saivat osallistua aktiiviseen ja tasavertaiseen keskusteluun ja kaikki mielipiteet olivat sallittuja (Työturvallisuuskeskus 2014, 11-12).

Opinnäytetyön tekijä esitteli alkuun Power Point- esityksenä kehittämistyön tarpeellisuuden lähtökohdat, tarkoituksen ja tavoitteen. Tämän jälkeen käytiin läpi lyhyesti teoreettinen viitekehys ja työterveyshoitajille tehdyn verkkokyselyn keskeisimmät tulokset. Lopuksi esiteltiin mallinnukseen vaikuttaneet asiat ja verkkokurssin malli sekä perehdytyksen lisämateriaalina tuotetun osaamiskartoituksen ja oppimispäiväkirjan idea ja ensimmäisen viikon lukujärjestys. Esityksessä käytettyä Power Pointia ei ole liitetty opinnäytetyön raporttiin, koska siinä esitettiin samoja kuviota, taulukoita ja yhteenvetoja kuin opinnäytetyön raportissa.

Esityksen jälkeen osallistujia kannustettiin vuoropuheluun mallinnuksen synnyttämistä ajatuksista. Kaikki saivat tuoda esille oman näkökulmansa, joista keskusteltiin. Yksimielisesti osallistujat pitivät mallinnusta selkeänä kokonaisuutena. Hyvänä asiana pidettiin sitä, että mallinnukseen on sisällytetty perehdytyksen osa-alueita laajasti ja verkkokurssin materiaaliin pystyy palaamaan myöhemmin. Tämän koettiin helpottavan tiedon löytymistä jatkossa.

Perehdytyksen sisältö ja soveltuminen erilaisille perehdytettäville herätti keskustelua. Tässä muodossa mallinnus palvelee parhaiten rekrytoinnin kautta tulleita uusia, kokemattomia työterveyshoitajia. Pienin muutoksin tai soveltuvien osien mallia voitaisiin hyödyntää myös integraatiotilanteissa, kun uusia työntekijöitä tulee paljon tai kokeneiden työterveyshoitajien perehdyttämisessä. Erityisesti kokeneet ammattilaiset ja integraatioiden kautta tulleet työntekijät tarvitsevat perehdytystä uusien toimintamallien käyttöönottoon ja vanhasta poisoppimiseen, jossa tätä mallia voitaisiin hyödyntää. Osallistujat huomioivat myös mahdollisen tulevan yrityskaupan, jossa Pihlajalinnan työntekijät siirtyisivät uudelle työnantajalle. Tällöin mallinnusta voitaisiin käyttää hyödyksi kertomaan niistä asioista, mitä Pihlajalinnalaiset toivovat perehdytykseltä.

Osallistujat toivat esille myös sen näkökulman, että joskus suurikaan perehdytysmäärä ei riitä ja tekemällä oppimista tarvitaan. Perehdytyksen lisäksi tulisi päästä tutustumaan omiin asiakasyrityksiin ja työhön mahdollisimman varhain esimerkiksi perehdyttäjän rinnalla. Osallistujat huomioivat myös perehdytettävien asioiden määrän ja sen, että kerralla ei pysty sisäistämään kaikkea. Koettiin, että pidempien osioiden teemoja pitäisi saada käydä läpi yksitellen eikä koko osioita kerralla.

Opinnäytetyön tekijä halusi herättää keskustelua ensimmäisen viikon lukujärjestyksestä ja siitä, että kuinka pian työsuhteessa aloittamisen jälkeen työterveyshoitajan tulee tehdä tuottavaa työtä, koska ensimmäisen viikon aikataulu on suunniteltu itseopiskeluun ja nimetyn perehdyttäjän kanssa toimimiseen. Osallistujat totesivat, että mahdollisimman pian olisi hyvä päästä mukaan näkemään käytännön toimintaa, mutta suositusajankohtaa laskutuksen aloittamiselle ei ole. Keskustelussa todettiin, että lukujärjestykseen merkityt ajankohdat tehtäväkohtaiseen työnopastukseen nimetyn perehdyttäjän kanssa vastaavat tähän tarpeeseen.

Selkeänä kehittämistoiveena esitettiin tentti- sanan korvaamista osioiden lopusta jollain muulla ilmauksella, kuten kertaus. Tentti- sanan käyttö kuitenkin koettiin mahdollisena tärkeimmissä osioissa esimerkiksi tietosuojaan liittyen, jolloin tentin suorittaminen on työnantajan velvoittamana pakollista. Toisena kehittämiskohteena huomioitiin osioiden sisällä olevien teemojen uudelleen järjestely etenkin työterveyshoitajan tehtäviin liittyen. Nykyinen järjestys ei välttämättä tue varsinkaan kokemattoman työterveyshoitajan ammatillisen osaamisen kasvua. Osiot keskenään kuitenkin olivat sopivassa järjestyksessä. Verkkokurssin osioiden suorittamiseen kuluva aikaa toivottiin arvioitavaksi.

Keskustelussa pohdittiin perehdyttämistä myös perehdyttäjän näkökulmasta. Osallistujat olivat sitä mieltä, että mitä konkreettisemmaksi perehdytysprosessi on suunniteltu, sitä enemmän siitä on hyötyä arjen toiminnassa. Samalla se helpottaa perehdyttäjän työtä. Keskustelua herätti myös perehdyttäjälle suunnattu materiaali. Osallistujat pohtivat asioita, joissa perehdyttäjä mahdollisesti kaipaa tukea ja apua. Samalla pohdittiin, onko tarpeen olla erillistä materiaalia tai esimerkiksi verkkokurssia perehdyttäjille, joilla he voisivat parantaa omia perehdytystaitojaan.

Keskustelussa myös korostettiin nimetyn perehdyttäjän tärkeyttä ja riittävää aikaa perehdytyksen toteuttamiselle sekä sitä, että perehdytyksen päättymistä on vaikea arvioida. Työ on jatkuvaa kehittymistä, seurantaa ja keskusteluita. Näiden tekijöiden avulla omaa ammattitaitoa pystyy ylläpitämään virallisen perehdytysjakson päätyttyä.

8 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää työterveyshoitajien näkemyksiä nykyisestä perehdyttämisestä sekä ajatuksia perehdyttämisen kehittämisestä tulevaisuudessa ja mallintaa työterveyshoitajien perehdytyksen käyttäjälähtöinen, kiinnostava ja helposti ylläpidettävä verkkokurssi toimeksiantajaorganisaation verkko-oppimisympäristöön. Tavoitteena oli kehittää työterveyshoitajien perehdyttämistä yhtenäiseksi kokonaisuudeksi koko konsernissa käyttäjäkokemukseen perustuen. Opinnäytetyö toteutettiin

työelämälähtöisenä kehittämistyönä palvelumuotoilun menetelmin, joten koko opin-
näytetyöprosessin ajan oppinnäytetyön tarkoitusta pohdittiin myös toimeksiantajan nä-
kökulmasta.

Oppinnäytetyössä haettiin vastauksia asetettuihin tutkimuskysymyksiin, joilla haluttiin
tietoa työterveyshoitajien arvioista koskien nykyistä perehdyttämistä, perehdyttämisen
järjestämistä verkko-oppimisympäristössä ja perehdyttämisen kehittämistä. Saaduilla
tuloksilla toteutettiin kehittämistehtävät. Kehittämistehtävänä oli mallintaa työter-
veyshoitajien perehdytyksen verkkokurssi ja arvioida sen toteutettavuutta.

Oppinnäytetyössä saatiin vastaukset kaikkiin tutkimuskysymyksiin ja kaikki kehittä-
mistehtävät saatiin toteutettua. Toimeksiantajalta saadun palautteen perusteella pereh-
dytyksen kokonaisuuteen on perehdytty huolellisesti ja kehitetty verkkokurssin mal-
linnus on käytännönläheinen ja helposti toteutettava. Työterveyshoitajien motivoitu-
minen kyselyyn vastaamiseen ja omien kokemusten pohtimiseen ovat antaneet toi-
meksiantajan mukaan lisäarvoa kehitetylle mallinnukselle.

8.1 Oppinnäytetyön tulosten ja toteuttamisen pohdinta

Työterveyshoitajille toteutetun kyselyn perusteella saatiin kuvaus perehdytyksen ny-
kytilanteesta hyvine ja kehitettävine puolineen sekä kattavasti kehittämis ehdotuksia.
Työterveyshoitajien kyselytutkimuksesta saadut tulokset ovat melko samankaltaiset
tieteellisen tiedon kanssa. Hoitajat haluavat perehdytystä ja sitä arvostetaan, mutta ai-
nakin osittain siihen ollaan tyytymättömiä. Perehdytyksessä korostuvat laadulliset,
mutta myös sisällölliset asiat.

Taustatiedoista selviää, että eniten vastauksia kertyi Pirkanmaan ja Satakunnan alu-
eelta. Alue on laaja sekä Pihlajalinnan toiminnan kannalta merkittävä, koska yrityksen
päätoimipaikka on Pirkanmaalla ja lääkärikeskuksia on alueella useita. Lisäksi opin-
näytetyön tekijä on aiemmin työskennellyt kyseisellä toimialueella ja on todennäköi-
sesti useimmille vastaajista tuttu, mikä on saattanut vaikuttaa vastaamishalukkuuteen.
Toiseksi eniten vastauksia saatiin Pohjois-Karjalan ja Savon alueelta, missä on tapah-
tunut muutoksia muun muassa yrityskauppojen ja integraatioiden myötä. Alueella

perehdytys saattaa olla hyvinkin muistissa. Varsinais-Suomen alueelta kertyi kolmanneksi eniten vastauksia. Alueelle on perustettu uusi lääkärikeskus ja melko nopeasti tämän jälkeen yritysostojen myötä alue on laajentunut. Tästä syystä alueella ei ole välttämättä ollut ammattitaitoisia perehdyttäjiä, mikä todennäköisesti näkyy tuloksissa. Alueen arvio perehdytyksen onnistumisesta ei ollut kovinkaan hyvä.

Tuloksen kannalta oli hyvä, että suurimmalla osalla vastaajista työura Pihlajalinnalla oli melko alussa, joten perehdyttäminen oli tuoreessa muistissa. Tämä on myös saatanut kannustaa vastaamaan. Vastaajien pitkä, yli kymmenen vuoden kokemus työterveyshuollossa, mutta lyhyt työhistoria Pihlajalinnassa todennäköisesti selittyy tapahtuneilla integraatioilla. Kyselyssä pyydettiin taustatietona nimenomaan työsuhteen kestoa Pihlajalinnalla eli alkaen siitä, kun on esimerkiksi integraatiossa siirtynyt Pihlajalinnalle.

Työterveyshoitajat eivät olleet täysin tyytyväisiä nykyiseen perehdyttämiseen ja perehdyttäminen kokonaisuutena arvioitiinkin keskitasoiseksi. Perehdyttämisprosessista löydettiin negatiivisia asioita, mutta paljon myös niitä, jotka koettiin toimivana. Kehittämisehdotuksia tuli yllättävän paljon.

Työelämästä saadun kokemuksen ja palautteen mukaan Pihlajalinnan vahvuuksia on aina ollut uuden työntekijän vastaanotto ja hyväksyminen osaksi moniammatillista tiimiä ja työyhteisöä. Tämä näkyy kyselyn tuloksissa. Kyselyssä työterveyshoitajien kokemukset ensimmäisinä työpäivinä olivat arvioiden mukaan pääosin positiivisia. Työntekijät, jotka kokevat olevansa odotettuja ja tervetulleita työyhteisön jäseniä, ovat yleensä sitoutuneempia ja heidän työtyytyväisyytensä on parempi (Eklund 2018, 35; Laakso 2004). Osalle vastaajista oli nimetty perehdyttäjä, osalle ei. Tämä tuli esille myös avoimissa vastauksissa, joissa nimetty perehdyttäjä mainittiin hyvänä, mutta samalla kehitettävänä asiana. Useat tutkimukset painottavat henkilökohtaisen perehdyttäjän nimeämistä, joka korreloi organisaatioon sitoutumiseen ja perehdytystyytyväisyyteen (Lahti 2007; Miettinen ym. 2006).

Vastaajien mukaan perehdytettävän tausta ja osaaminen oli huomioitu hyvin perehdytyksen suunnittelussa, mutta perehtyjä ei ollut saanut itse osallistua perehdytyksen aikataulutukseen ja suunnitteluun. Laadukas perehdytys tulisi kuitenkin suunnitella

yksilöllisesti yhdessä esimiehen kanssa. Tällöin perehdytys toteutuu oikea-aikaisesti ja järjestelmällisesti (Lahti 2007; Miettinen ym. 2006 & Miettinen ym. 2009).

Vastaajat arvioivat, että toimivat itse perehdytysprosessissa aktiivisesti ja perehtyjään henkilökohtaisesti liittyvä toiminta koettiin onnistuneeksi. Tämä on positiivista, koska vastuu perehdytyksestä kuuluu esimiehelle, mutta perehtyjän itse tulee olla aktiivinen oppija (Lahti 2007; Miettinen ym. 2006). Kehitettävää löytyi erityisesti perehdytysprosessin loppuosasta. Seuranta-, loppu- ja palautekeskusteluita oli järjestetty vain muutamien kanssa ja kehityssuunnitelma oli laadittu vain harvalle. Perehdytyskeskustelujen tarkoituksena on tehostaa perehdytystä ja tämän kautta lisätä työntekijän sitoutumista (Eklund 2018, 122-123) ja työntekijänäkökulmasta perehdytyksen seuranta, arviointi ja palautteen antaminen koetaan tärkeäksi osaksi perehdytysprosessia (Lahti 2007; Miettinen ym. 2006 & Miettinen ym. 2009).

Erityistä tyytyväisyyttä vastaajat arvioivat perehdyttäjien osaamiseen liittyen, mutta ongelmakohdaksi nousi perehdyttäjien välinen työnjako. Epäselvyys vastuunjaossa on melko yleinen perehdytykseen liittyvä ongelma. Perehdytykseen osallistuvien henkilöiden välillä tulee olla selkeä vastuunjako ja resursointi tulisi huomioida perehdytysuunnitelmaa laadittaessa. (Eklund 2018, 140; Lahti 2007; Miettinen ym. 2006.)

Tutkimusten mukaan laadukas perehdytys on tavoitteellista ja suunnitelmallista. Näillä tekijöillä voidaan panostaa työhyvinvointiin ja lisätä ammatillista osaamista sekä motivoida työntekijää ja edistää sopeutumista uuteen työyhteisöön. (Laakso 2004, Miettinen ym. 2006 & Miettinen ym. 2009.) Työterveyshoitajat arvioivat perehdytyksen suunnitelmallisuuden puutteen kuitenkin yhdeksi suurimmista kehittämishaasteista ja vain noin joka toinen tiesi perehdytyksen tavoitteista.

Yllättävää oli, että vastaajat kaipasivat henkilökohtaisen perehdyttäjän nimeämistä, enemmän aikaa perehdyttäjälle ja perehdytysjaksot koettiin lyhyiksi. Samoissa teemoissa työnantajan oli kuitenkin koettu myös onnistuneen ja perehdytettävät asiat oli omaksuttu hyvin perehdytysjakson jälkeen. Vastauksista näkyy perehtyjien oma aktiivisuus ja itsenäinen tiedonhaku, mikä todennäköisesti selittää asioiden omaksumista, mutta samalla tyytymättömyyttä perehdytysprosessiin. Tutkimuksissa korostetaan riittävän ajan antamista perehdytyksen toteuttamiselle ja vaihtoehtoisin

perehdytysmenetelmiin tutustumiselle. Nämä edesauttavat perehdytyksen onnistumista ja sitä kautta työntekijöiden työtyytyväisyyttä sekä sitoutumista. (Lahti 2007 & Miettinen ym. 2009.)

Avoimissa vastauksissa huomioitiin melko samoja asioita kuin mielipideväittämissä ja teemat toistuivat sekä hyvissä että kehitettävissä asioita. Samojen vastausten esilletulo sekä hyvinä että huonoina asioina ja kehittämiskohteina todennäköisesti liittyy siihen, että ne vastaajat, jotka ovat saaneet esimerkiksi nimetyn perehdyttäjän ja riittävästi aikaa perehdytykselle, arvostavat niitä ja haluavat, että ne säilytetään osana perehdytystä. Ne vastaajat, joiden kohdalla näin ei ole toimittu, olisivat niitä kaivanneet. On siis selvää, että nimettyä perehdyttäjää ja suunnitelmallista ajankäyttöä arvostetaan myös Pihlajalinnassa.

Tilastokeskuksen (2019) työolotutkimuksen mukaan lähes kaikki työkäiset käyttävät työssään digitaalisia sovelluksia, joten ei tullut yllätyksenä, että lähes kaikilla vastaajilla oli kokemusta opiskelemisesta verkko-oppimisympäristössä. Tämä on hyvä pohja verkko-oppimisympäristössä tapahtuvan perehdytyksen kehittämiseksi. Voidaan olettaa, että uusilla työntekijöillä on valmiuksia opiskella asioita myös verkko-oppimisympäristössä. Kehittämisen kannalta oli positiivista, että työterveyshoitajien mukaan nykyisinkin intranet ja Pihlajalinna Akatemia ovat tehokkaassa käytössä osana perehdyttämistä, niistä koettiin olleen hyötyä ja verkko-oppimiseen suhtauduttiin myönteisesti.

Verkko-opetuksessa arvostetaan samoja elementtejä kuin perinteisessäkin opetuksessa (Nevgi & Tirri 2003, 171) ja verkkoperehdytykseltä toivotaan samoja asioita, kun perehdytykseltä yleensäkin. Lisäksi verkossa toteutetulta perehdytykseltä vaaditaan tekniikan toteutuksen onnistumista ja helppokäyttöisyyttä. (Laakso 2004.) Työterveyshoitajille tehdyssä kyselyssä korostui näiden asioiden lisäksi erityisesti ajan riittävyys verkkokurssin läpikäymiseen sekä henkilökohtaisen perehdyttäjän tärkeys verkko-oppimisen lisäksi. Verkkoperehdytyksen ei ole tarkoituksaan korvata henkilökohtaista vuorovaikutusta ja kasvokkain tapahtuvaa perehdytystä täysin (Peltokoski & Perttunen 2006; 132-133, 138) vaan verkkoperehdytys toimii vaihtoehtoisena ja henkilökohtaista perehdytystä täydentävänä perehdytysmuotona (Wasim ym. 2014, 447). Verkkoperehdyttämisen ja kasvokkain tapahtuvan perehdyttämisen yhdistämisellä on

tutkimuksissa todettu olevan merkitystä työntekijän organisaatioon sitoutumisen edistämässä (Williamsin 2004, 8).

Työterveyshoitajille tehdyssä kyselyssä vain neljäsosa vastaajista koki, että omiin työtehtäviin liittyviä asioita voi opiskella verkko-oppimisympäristössä. Vastauksesta huolimatta työterveyshoitajien tehtäväkohtaisen perehdyttämisen aiheita otettiin mukaan verkkokurssin sisältöön. Aiheisiin liittyvät materiaalit Pihlajalinnan intranetissä ovat laadukkaita, joten tutustuminen niihin on hyödyllistä. Tämä helpottaa myös asioiden läpikäyntiä nimetyn perehdyttäjän kanssa, kun aihe on edes jollain tavalla perehtyjälle jo tuttu. Näin myös intranetin käyttö tulee tutummaksi.

Peltokoski & Perttunen (2006, 137) arvioivat muun muassa, että verkkoperehdytysportaalien luomisessa tulee käyttää hyödyksi aiempaa tutkimustietoa sekä kokemuksia aiheesta. Palvelumuotoilun tavoitteena taas on asiakkaan tarpeen ymmärtäminen ja palvelukokemuksen parantaminen (Ahonen 2017, 34). Mallinnuksen testaamisella ja arvioinnilla kokonaisuutta saadaan kehitettyä vielä toimivammaksi (Hiltunen 2017, 7). Työterveyshoitajien perehdytyksen verkkokurssin mallinnus toteutettiin kyselystä saatujen tulosten, teoreettisen viitekehyksen ja toimeksiantajaorganisaation perehdytysmateriaalin avulla ja toimivuutta arvioitiin pienimuotoisessa työkonferenssissa. Nykyisen perehdytysmateriaalin käyttö nivouttaa uuden toimintamallin osaksi toimeksiantajan arkea, koska se on kehitetty vastaamaan nimenomaisen organisaation tarpeisiin (Pohjola ym. 2014, 21).

8.2 Mallinnuksen jalkauttaminen osaksi työterveyshoitajien perehdyttämistä

Työelämän yhteyshenkilöltä saadun palautteen perusteella tämän opinnäytetyön pohjalta Pihlajalinna Akatemiaan tullaan tekemään työterveyshoitajan perehdytyspolku verkkokurssin muodossa, jossa hyödynnetään opinnäytetyön tuloksia ja tehtyä mallinusta.

Mallinnuksen arvioinnissa esille tulleet kehittämis ehdotukset tulee ottaa huomioon, kun verkkokurssia aletaan toteuttaa Pihlajalinna Akatemiaan. Tällöin on hyvä arvioida esimerkiksi erillisellä työryhmällä tai työterveyshuollon esimiesten kesken missä

järjestyksessä osioiden asiat olisi hyvä käydä läpi. Tentti- sanan korvaamista tulee miettiä lopullisen toteutuksen yhteydessä. Arvioinnin jälkeen mallinnukseen tehtiin lisäys, missä tentti ja kertaus ovat osioissa vaihtoehtoisina sanoina. Verkkokurssin toteuttamisen jälkeen kokonaisuutta pystyy testaamaan verkko-oppimisympäristössä ja tarkemmin arvioimaan sen suorittamiseen kuluva aikaa.

Jotta verkkokurssista saadaan mahdollisimman suuri hyöty, ehdotan Pihlajalinnan yleisperehdytyksen muistilistan ja työterveyden työnopastuskaavakkeen yhdistämistä, jolloin pystytään käyttämään vain yhtä lomaketta perehdytyksessä. Näin saadaan luotua työterveyshoitajan tehtäväkohtainen perehdytyslomake, joka vastaa sisällöltään verkkokurssia ja jota voidaan käyttää kaikkien uusien työterveyshoitajien kanssa ja soveltuvin osin myös esimerkiksi integraatioissa tulleiden työntekijöiden perehdyttämisessä.

Panostaminen perehdyttämisen kehittämiseen, verkkokurssin tekniseen toteuttamiseen sekä uuden toimintamallin mukaiseen toimintaan vaatii yhteistyön tehostamista, perehdyttämisen suurempaa arvostamista sekä johdon sitoutumista (Peltokoski & Perttunen 2006, 138; Eklund 2018, 191). Uusien toimintatapojen hyödyntäminen ja juurtuminen päivittäisen toiminnan osaksi vaatii myös vaikutusten todentamista ja toistuvaa arviointia (Hiltunen 2017, 21). Työterveyshoitajia olisi hyvä jatkossakin osallistaa verkkokurssin suunnittelemiseen ja toimivuuden arviointiin.

8.3 Luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen tekemisen eri vaiheissa pyritään välttämään virheiden syntyminen. Tästäkin huolimatta tutkimuksen luotettavuus saattaa vaihdella. Tämän vuoksi jokaisessa tutkimuksessa tulee arvioida tehdyn tutkimuksen luotettavuus. (Hirsjärvi ym. 2009, 231.) Tutkimuksessa tapahtuvat virheet voivat johtua tutkijasta, tutkittavista tai aineistosta ja ne voivat olla tiedostettuja tai tiedostamattomia (Kananen 2015a, 338). Laadukkaan tutkimuksellisen kehittämistyön lähtökohtia ovat suunnitelmallisuus, tavoitteellisuus, järjestelmällisyys, toiminnan ja menetelmien kriittinen arviointi sekä aikaisempien tutkimustietojen hyödyntäminen (Heikkilä ym. 2008, 57).

Tässä kappaleessa arvioidaan opinnäytetyön luotettavuutta ja eettisyyttä koko prosessin ajalta. Opinnäytetyön prosessi eteni pääsääntöisesti tutkimuksellisen kehittämistyön (kts. Ojasalo ym. 2015; Toikko & Rantanen 2009) prosessin mukaisesti, johon yhdistettiin palvelumuotoilun prosessi soveltuvin osin. Nämä kaksi kulkivat limittäin koko opinnäytetyön ajan. Tutkimuksellisen kehittämistyön prosessi saatiin päätökseen, mutta palvelumuotoilun osalta palvelun tuotanto ja tämän jälkeinen arviointi jäivät tämän opinnäytetyön ulkopuolelle. Kehittämistyössä korostuivat toimeksiantajan tuntemus ja työn kohdentaminen heidän tarpeisiinsa sekä tutkimustiedon hyödyntäminen ja yhdistäminen tuotettuun tietoon. Nämä ovatkin tutkimuksellisen kehittämistyön toteuttamisen ja onnistumisen kannalta oleellisia asioita ja todentavat sitä, että palvelumuotoilu oli lähestymistapana sopiva tämän kehittämistyön toteuttamiseen (Ojasalo ym. 2015, 26-46; Heikkilä ym. 2008, 110).

Opinnäytetyölle asetettiin selkeä tavoite yhteistyössä toimeksiantajan yhteyshenkilön kanssa ja opinnäytetyöstä tehtiin kattava suunnitelma toiminnan toteuttamiseksi. Toimintaa ja käytettyjä menetelmiä on arvioitu jo suunnitelmavaiheessa ja arviointia on jatkettu opinnäytetyöprosessin edetessä. Opinnäytetyön luotettavuutta pyrittiin takaamaan tarkalla dokumentoinnilla. Opinnäytetyön kaikki vaiheet on kirjattu tarkasti ja valinnat perusteltu. Näin tutkimusprosessi on arvioitavissa ja tarvittaessa toistettavissa.

Opinnäytetyössä hyödynnettiin aikaisempaa tutkittua tietoa ja teoreettiseksi viitekehykseksi laadittiin kirjallisuuskatsaus. Käytetyt keskeiset käsitteet on määritelty teoriatietoon pohjautuen. (vrt. Kananen 2011, 123-124.) Perehdyttämiseen liittyen aineistoa rajattiin turhankin paljon vuosiluvun perusteella. Suurin osa aineistosta on yli kymmenen vuotta vanhaa eikä sitä sen vuoksi otettu mukaan. On mahdollista, että tästä syystä joitakin perehdyttämisen perusteoksia on jäänyt lähdemateriaalin ulkopuolelle. Kirjallisuuskatsauksen tekemiseen ja mukaan otettavien artikkelien valintaan asetti haasteita oppimisympäristön ja verkko-oppimisen laaja käsitteistö etenkin englanniksi sekä tuoreen tutkimustiedon puuttuminen. Luotettavuutta mahdollisesti heikentävänä tekijänä on hyvä mainita opinnäytetyön tekijän kokemattomuus sekä kirjallisuuskatsauksen että tämän tasoisen opinnäytetyön osalta. Opinnäytetyöprosessin edetessä, tekijän ammatillinen asiantuntijuus ja osaaminen ovat kuitenkin lisääntyneet.

Kvantitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan validiteetilla ja reliabiliteetilla. Validiteetti tarkoittaa sitä, että tutkimuksessa on mitattu ja tutkittu oikeita asioita oikealla mittarilla. Reliabiliteetilla taas tarkoitetaan tutkimustulosten pysyvyyttä mitauskerroista tai tutkijasta riippumatta. Luotettavuusarviointi on yhtä kuin tutkimuksen laadun varmistus ja samalla riskien hallintaa. Luotettavuutta tulee arvioida koko tutkimusprosessin ajan, ei vasta jälkikäteen. Näin pyritään poistamaan tutkimuksellisia virheitä. (Kananen 2015a, 338-343 & Kananen 2011, 118-119.) Kvantitatiivisessa tutkimuksessa luotettavuuden arviointi painottuu mittarin validiteetin arviointiin. Mikäli mittari ei mittaa tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä, tulokset eivät voi olla luotettavia. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017, 190.)

Opinnäytetyön kyselylomakkeen (liite 5) pohjana on käytetty Vartiainen (2019) laatimaa YAMK- opinnäytetyön kyselylomaketta. Vartiainen on hyödyntänyt lomakkeen laadinnassa kahta aiemmin käytettyä ja toimivaksi todettua kyselyä. Molemmat näistä ovat olleet pro gradu- tasoisia töitä, mutta niiden taustalla on kattavasti kirjallisuutta ja tieteellisesti tutkittua tietoa. Vartiainen on arvioinut kyselylomakkeensa toimivuutta ja luotettavuutta. Hänen mukaansa kysymysten tulkinnassa ei tutkimuksessa paljastunut virhetulkintoja. Avoimissa vastauksissa on toistunut mielipideväittämien teemat, joten on voitu olettaa väittämien vaikuttaneen avoimiin vastauksiin.

Tätä työtä varten kyselylomaketta hieman muokattiin. Kyselylomakkeen muutamia sanamuotoja muutettiin, kysymysten järjestystä vaihdettiin, mielipideväittämien as-teikko tehtiin toisin päin, kyselylomakkeeseen lisättiin monivalintakysymykset koskien itsenäistä verkkoperehdytystä ja loppuun lisättiin mahdollisuus avoimelle palautteelle. Kyselylomake myös testattiin ennen käyttöä. Testausryhmältä pyydettiin avointa palautetta. Testaamisen tärkeys korostuu, mikäli mittaria käytetään ensimmäisiä kertoja ja halutaan varmistua sen toimivuudesta. Luotettavuutta voidaan lisätä myös antamalla vastaajille mahdollisuus avoimelle palautteelle. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017, 191.)

Mittaria pidettiin luotettava, koska se alkuperäisesti perustuu tutkittuun tietoon ja kyselyn teemat toistuivat kirjallisuudessa. Testausryhmältä ei saatu kommentteja mittarin toimivuuteen tai puutteellisuuteen liittyen. Mittarin validiteettia arvioitaessa tulee huomioida myös sen kattavuus kaikille ilmiön osa-alueille ja arvioida sen testattua

sekä standardoitua muotoa. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017, 190; Kananen 2015a, 350). Aiheena perehdytys on laaja ja todennäköisesti mittarilla ei ole kattanut kaikkea perehdytykseen liittyvää. Käytetty mittari ei myöskään ole käytössä oleva standardoitu mittari. Se on kuitenkin muissa tutkimuksissa todettu toimivaksi ja luotettavaksi. Mittarin valintaan olisi näiden suhteen pitänyt kiinnittää enemmän huomioita. Sillä saatiin kuitenkin luotettavia tuloksia tätä opinnäytetyötä varten. Kvalitatiivinen tiedonkeruu olisi tuottanut todennäköisesti syvällisempiä tuloksia.

Kysely (liite 5) toteutettiin sähköisenä verkkokyselynä, jossa saatekirje (liite 3) lähetettiin vastaajille sähköisessä muodossa. Saate tekstissä kerrottiin mihin vastaaja on vastaamassa sekä se, että vastaaminen tapahtuu nimettömästi eikä vastaajien henkilöllisyyttä ole mahdollista vastauksista selvittää. Saatteessa kerrottiin myös kehittämistyön tarkoitus ja tavoite. Kyselyyn vastaaminen oli työterveyshoitajille vapaaehtoista. Kyselyyn vastaaminen katsottiin suostumukseksi tutkimukseen ja kehittämistyöhön osallistumiseen.

Sähköpostikyselyiden heikkoutena on pääasiassa alhainen vastausprosentti (Kananen 2015a; 208, 215). Tavoitteena oli saada vastausprosentti korkeammaksi, mutta Pihlajalinnassa käynnissä olevat yhteistoimintaneuvottelut sekä maailmanlaajuinen pandemiatilanne ja sen aiheuttamat muutokset työtilanteessa saattoivat vaikuttaa vastaushalukkuuteen. Avoimia vastauksia kuitenkin kertyi paljon ja niiden melko voimakas iteroituminen puolustivat näkemystä siitä, että kyselyn tulosta voidaan pitää luotettavana tälläkin vastausprosentilla. Lisäksi kyselyyn saatiin vastauksia jokaisesta ikäryhmästä sekä jokaiselta Pihlajalinnan maantieteelliseltä alueelta ympäri Suomea. Alhaisesta vastausprosentista johtuen tuloksen yleistettävyys on kuitenkin heikko (Kananen 2015a, 348).

Tässä opinnäytetyössä tulosten tulkinnassa ei herännyt epäilyä mittarin validiteetin epäonnistumisesta. Tuloksissa on kuitenkin huomioitava, että mielipideväittämissä ”ei samaa eikä eri mieltä” ja ”en osaa sanoa” vastaukset korostuvat melko suurilla prosenttiosuuksilla. Tämä saattaa johtua siitä, että kyselyyn vastasivat myös ne, jotka ovat saaneet perehdytyksen siirtyessään integraatiossa Pihlajalinnalle. Näissä tilanteissa perehdytys on erilaista ja väittämiin saattoi olla haastavaa vastata. On myös mahdollista, että vastaajat ovat ymmärtäneet vaihtoehdot väärin. En osaa sanoa- voidaan tulkita

myös siten, että vastaajan mielipide on neutraali, ei asteikon kumpaakaan ääripäätä (Kananen 2015a, 243). Kyselylomakkeessa oli myös avoimia kysymyksiä, jotka analysoitiin laadullisella sisällön analyysillä. Laadullisten vastausten tulkinnassa voi esiintyä virheitä opinnäytetyön tekijästä johtuen (Kananen 2015a; 341, 243.) Avointen vastausten analyyseissä ja niistä tehdyissä johtopäätöksissä on virheen mahdollisuus. Avoimet vastaukset myös korreloivat mielipideväittämien kanssa, joten on mahdollista, että mielipideväittämät ovat ohjanneet avoimiin kysymyksiin vastaamista ainakin aiheiden osalta.

Kyselylomakkeen avoimen palautteen perusteella opinnäytetyön aihe koettiin kuitenkin tärkeäksi ja tulosten toivottiin aiheuttavan toimenpiteitä Pihlajalinnassa. Kyselylomake oli vastaajien mielestä selkeä ja helppokäyttöinen. Nämä asiat ovat todennäköisesti motivoineet työntekijää vastaamaan kyselyyn ja myös pohtimaan vastausten todenmukaisuutta. Tämä lisää vastausten luotettavuutta. Ei ole kuitenkaan varmaa tietoa siitä, että kuinka vastaajat ovat suhtautuneet kyselyyn, kuinka paljon ovat panostaneet vastaamiseen, millaiseksi he arvioivat kyselylomakkeen tai miten he ovat ymmärtäneet kysymykset ja väittämät. Palautteen perusteella puutteita kyselylomakkeessa huomattiin siinä, että osalla vastaajista perehdytys oli vielä kesken eikä kaikkia kysyttyjä asioita ollut vielä käyty läpi. Integraatiossa siirtyneiden työntekijöiden oli ollut ajoittain vaikea muistaa, että mitä perehdytystä kyselyssä arvioitiin tai kaikki asiat eivät sisältyneet integraatioperehdytykseen. Nämä asiat saattavat aiheuttaa pientä vääristymää kyselyn tuloksiin. Kriteerivaliditeetilla arvioidaan saadun tuloksen paikansäilyvyyttä verrattuna muihin tuloksiin (Kananen 2015a, 349). Tällä arvioituna opinnäytetyön tulos on luotettava. Saadut tulokset ovat samankaltaiset aiempien tutkimuksien kanssa.

Opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisena kehittämistyönä, jossa lähestymistapana käytettiin palvelumuotoilua. Kehittämistyössä on tärkeää pitää palvelumuotoilun näkökulma mukana koko tuotteistamisprosessin ajan ja nostaa asiakaskokemus tärkeimmäksi tavoitteeksi. Palvelumuotoiluprosessin toteuttamista tuleekin arvioida koko prosessin ajan. (Hiltunen 2017; 7, 21.) Työterveyshoitajille tehty kysely ja heidän osallistamisensa kehittämiseen oli suuressa roolissa kehittämisprosessin toteuttamisessa. Tällä tavalla pyrittiin huomioimaan käyttäjänäkökulma hyvin vahvasti. Teoreettinen viitekehys ja muu käytetty materiaali toimivat käyttäjänäkökulman tukena.

Työkonferenssiin toivottiin enemmän osallistujia, jolloin keskustelu olisi voinut olla monipuolisempaa ja esille olisi tullut enemmän näkökulmia. Vallitseva pandemiatilanne, muuttuneet työtilanteet ja työterveyshoitajien mahdolliset lomautukset ovat voineet aiheuttaa sen, että osallistujamäärä oli pieni.

Opinnäytetyön reliabiliteettia on lähes mahdoton todentaa, koska uusintamittausta ei tehdä (Kananen 2015a, 349). Opinnäytetyön raportti on kirjoitettu mahdollisimman läpinäkyvästi, jotta tutkimuksen reliabiliteetti olisi korkea. Arvioimalla voidaan todeta, että toistamalla saataisiin lähes samankaltaisia tuloksia. Täsmälleen samanlaisia tuloksia ei olisi todennäköisesti mahdollista kuitenkaan saada, koska tutkittava ilmiö ja siihen vaikuttavat tekijät muuttuvat koko ajan.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta on julkaissut tutkimuseettisen ohjeen hyvästä tieteellisestä käytännöstä. Tämän mukaan tutkimus voi olla luotettava, eettisesti hyväksyttävä ja tulokset uskottavia, mikäli tutkimus on suoritettu hyvän tieteellisen käytännön ohjeita noudattaen. Näiden mukaan tutkimuksessa tulee noudattaa rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta kaikissa tutkimuksen vaiheissa, toimia avoimesti ja vastuullisesti, tutkimusmenetelmät ovat tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia, lähdeviitteet ovat asianmukaiset, tutkimuksen raportointi ja siitä kertyneiden tietojen tallentaminen tapahtuu asianmukaisesti, mahdolliset rahoituslähteet ja muut sidonnaisuudet on tuotu ilmi ja kaikkien osapuolten oikeudet, vastuut ja velvollisuudet on selvitetty. Lisäksi tutkimuslupa on saatu ennen tutkimuksen aloittamista ja tarvittaessa eettinen ennakoarviointi on tehty. Lisäksi tutkijan, tässä tapauksessa opinnäytetyön tekijän, on pidättäydyttävä tutkimukseen liittyvistä tilanteista, joissa voisi olla esteellinen. Tutkimusetiikka velvoittaa huomioimaan myös tietosuojaan liittyvät kysymykset. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6-7.)

Tutkimuseettiset normit koskevat myös tutkimuksellista kehittämistyötä. Tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden tulee tietää mitä ollaan tekemässä, mikä on kehittämisen tavoite ja mikä on vastaajien rooli kehitettävässä toiminnassa. Mikäli vastaajat saavat vastata kyselyyn anonymisti, saadaan yleensä rehellisempiä vastauksia. Kehittämistyössä erityispiirteenä on se, että kyselyyn vastaajien oletetaan osallistuvan toiminnan kehittämiseen ilman erityistä suostumusta tutkimukseen osallistumisesta. (Ojasalo ym. 2015, 48-49.)

Opinnäytetyö noudattaa Tutkimuseettisen neuvottelukunnan normeja hyvästä tieteellisestä käytännöstä. Opinnäytetyön raportti on kirjoitettu avoimesti ja rehellisesti sekä lähdeviitteet ovat kirjattu asianmukaisesti. Opinnäytetyön toteuttamiseen on Pihlajalinnan kirjallinen lupa. Tämän lisäksi opinnäytetyöstä tehtiin kirjallinen sopimus Pihlajalinnan, Satakunnan ammattikorkeakoulun ja opinnäytetyön tekijän välille 19.3.2020. Kyselylomakkeessa oli kysymys, jossa vastaaja antoi luvan käyttää vastauksia opinnäytetyössä. Kyselyn eettisyyttä pyrittiin lisäämään sillä, että vastaaminen tapahtui anonyymisti, sähköpostiosoitteen jättäminen oli vapaaehtoista ja sen jättämiselle tarjottiin myös vaihtoehtoinen tapa. Opinnäytetyön tekijä esitteli kyselyn ja sen tarkoituksen työterveyshoitajille. Samat asiat kerrottiin myös kyselyn saatekirjeessä. Tutkimuksen tiedot ovat olleet opinnäytetyön ajan salanasuojattuina ja kaikki tutkimusmateriaali poistetaan opinnäytetyön hyväksymisen jälkeen.

Kyselylomakkeen ensimmäisessä arvioinnissa huomattiin, että kyselylomakkeella kysytään henkilötietoa; osallistujan työ sähköpostiosoitetta. Työ sähköpostiosoitteen ilmoittaminen oli vapaaehtoista ja perustui suostumukseen. Tästäkin huolimatta kyselylomakkeen tiedonkeruussa tulee huomioida tietosuojasetus, joka velvoittaa tekemään tutkimuksesta tietosuojailmoituksen. Koska tutkimuksessa noudatetaan hyvää eettistä tutkimuskäytäntöä, ilmoituksen tarpeellisuus ja ohjeistukset tarkistettiin vielä Satakunnan ammattikorkeakoulun tutkimuseettikan tukihenkilöltä, jonka ohjeistuksella kyselyn liitteeksi laadittiin tietosuojailmoitus (liite 4). Samassa yhteydessä huomioitiin, että mallinnuksen arviointitilaisuuden nauhoittaminen edellyttäisi myös tietosuojailmoituksen tekemistä, koska osallistujat olisivat nauhoituksesta äänestä tunnistettavissa. Tämän vuoksi nauhoitus päätettiin jättää tekemättä. Mikäli nauhoitus olisi tehty, työkonferenssin aineistosta olisi pystynyt tekemään laadullisen sisällönanalyysin ja tulokset olisivat olleet tarkempia kuin nyt kuvailevana yhteenvetona tehtynä.

Opinnäytetyön tekijä on työskennellyt useamman vuoden toimeksiantajaorganisaatiossa työterveyshoitaja ja on tällä hetkellä toisissa tehtävissä työterveyshuollon organisaatiossa. Opinnäytetyön tekijällä on kokemuksia toimeksiantajaorganisaation perehdyttämisprosessista työterveyshoitajana sekä tällä hetkellä omassa työssään huomaa puutteita perehdyttämisessä, joten tuloksia analysoitaessa tuli ottaa huomioon, että omien kokemusten sekoittumista tutkimustulosten kanssa ei tapahtunut.

8.4 Jatkokehittämisasiheet

Kyselyssä tuli esille perehdyttämisen lisäksi muitakin kehittämiskohteita sekä huomioita asioista, jotka eivät toimi prosessin mukaisesti tai niiltä puuttuu prosessi. Palautteet vietiin nimettöminä tiedoksi Pihlajalinnan yhteyshenkilölle, koska niistä saatavan tiedon avulla toimintaa voidaan kehittää muiltakin osin tai lähteä tarkastelemaan paremmin, että mistä saatu palaute johtuu.

Perehdytyksen suunnitelmallinen kehittäminen tarjoaa mahdollisuudet kilpailukykyisen perehdytysprosessin kehittämiseen ja vastauksia muuttuvan työelämän tarpeisiin. Tämä vaatii toistuvaa palautteen keräämistä perehdytyksen eri osapuolilta ja työntekijöiden kehittymisen seuranta (Eklund 2018, 133-134). Jatkokehittämisasiheena olisi-kin hyvä saada tietoa perehdyttämisen toteuttamisesta myös esimiesten ja perehdyttäjien näkökulmasta. Pihlajalinna on voimakkaasti kasvava yritys ja muutoksia tapahtuu nopealla tahdilla, joten senkin puolesta perehdytysprosessin kehittämisen tulisi olla jatkuvaa. Perehdyttämisprosessin kehittämiselle ja seurannalle olisi hyvä luoda selkeät ohjeistukset ja nimetä vastuuhenkilöt myös työterveyshuollosta.

Työterveyshoitajan perehdyttämisestä on luotu palvelupolku Pihlajalinnan perehdytysmateriaalien mukaisesti. Jatkokehittämisasiheena tästä voisi luoda opinnäytetyön tulosten ja verkkokurssin mallinnuksen pohjalta tarkemman palvelupolun ja palvelumallikuvauksen eli Service Blueprintin. Tällöin työterveyshoitajan perehdytysprosessi olisi näkyvämpi ja osallistujien roolit selkeämmät.

LÄHTEET

Ahonen, T. 2017. Palvelumuotoilu sotessa: palvelumuotoilun käsikirja sosiaali- ja terveysalan palvelujen kehittämiseen. 2. painos. Espoo: Tarja Ahonen.

Anzalone, P. 2008. A Comparison of Computer And Traditional Face-to-face Classroom Orientation For Beginning Critical Care Nurses. Dissertation. University of Central Florida. Viitattu 14.3.2020. <https://stars.library.ucf.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4720&context=etd>

Cable, D.M., Gino, F. & Staats, B.R. 2013. Reinventing Employee Onboarding. MIT Sloan Management Review, Spring 2013, Vol. 54 No. 3, 22-28. Viitattu 10.5.2020. https://www.hbs.edu/faculty/Publication%20Files/Reinventing%20the%20onboarding%20process_3b5ac7ce-f71b-40d9-bb8a-93276b979570.pdf

Campbell, T. B. 2009. Role Socialization: Designing a Web-Based Program to Orient New School Nurses. Journal of School Nursing, 4/1/2009; 25(2): 117-125. Viitattu 9.3.2020. <https://web.a.ebschost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=1e341590-7693-40f0-ba2d-f7dbcbdd37d6%40sdc-v-sessmgr02>

Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! – uuden työntekijän perehdytys. Espoo: J-Impact Oy.

Heikkilä, A., Jokinen, P. & Nurmela, T. 2008. Tutkiva kehittäminen – avaimia tutkimus- ja kehittämishankkeisiin terveysalalla. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Hiltunen, P. 2017. Palvelusta tuotteeksi – käsikirja palvelutuotteiden muotoiluun. Diakonia-ammattikorkeakoulu Oy, Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohanke – Sokra, 2017. Viitattu 13.4.2020. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/133352/Muut_978-952-493-300-1.pdf?sequence=1&isAlloved=y#page=2&zoom=auto,-5,366

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. p. Helsinki: Tammi.

Isojärvi, J. 2017. Kirjallisuushaku. Versio 1.1. HTA-opas: Helsinki: Suomalainen Lääkäriseura Duodecim. Viitattu 5.2.2020. <https://www.terveysportti.fi/dtk/hta/koti>

Kalliola, S. 2014. Työkonferenssimenetelmä eilen ja tänään. Teoksessa P. Hökkä, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen, S. Herranen, M. Manninen & A. Eteläpelto (toim.) Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen – Luovia voimavaroja työhön! Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 179-194.

Kammeyer-Mueller, J., Wanberg, C., Rubenstein, A. & Song, Z. 2013. Support, Undermining, And Newcomer Socialization: Fitting in During the First 90 days. Academy of Management Journal, Vol. 56, No.4, 1104-1124. Viitattu 2.3.2020. <https://pdfs.semanticscholar.org/cc93/b06ca2bf299add7bd7881757a8781d78e6aa.pdf>

Kananen, J. 2011. Kvantti – Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2015a. Opinnäytetyön kirjoittajan opas – näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2015b. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas – miten kirjoitan kehittämistutkimuksen vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kangas, E. 2020. Verkostopäällikkö, Pihlajalinna konserni, Tampere. Henkilökohtainen tiedonanto 18.5.2020.

Kangasniemi, M. & Pölkki, T. 2016. Aineiston käsittely: kirjallisuuskatsauksen ydin, Teoksessa M. Stolt, A. Axelin & R. Suhonen (toim.) Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turun yliopisto. Turku: Juvenes Print, 80-93.

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2017. Tutkimus hoitotieteessä. 3. – 5. uud. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy. Viitattu 22.5.2020. Satakunnan ammattikorkeakoulun Ellibs-kokoelma.

Ketola, H.U. 2010. Tulokkaasta tuottavaksi asiantuntijaksi - Perehdyttäminen kehittämisen välineenä eräissä suomalaisissa tietualan yrityksissä. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 22.5.2020. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/24954/9789513940157.pdf>

Keränen, V. & Penttinen, J. 2007. Verkko-oppimateriaalin tuottajan opas. Porvoo: WS Bookwell.

Koivisto, M. 2011. Palvelumuotoilun peruskäsitteet. Teoksessa S. Miettinen (toim.) Palvelumuotoilu – uusia menetelmiä käyttäjätiedon hankintaan ja hyödyntämiseen. Helsinki: Teknologiainfo Teknova Oy, 42-59.

Koivisto, M., Säynäjäkangas, J. & Forsberg, S. 2019. Palvelumuotoilun bisneskirja. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 24.5.2020. [https://bisneskirjasto-almatalent-fi.lil-lukka.samk.fi/teos/JAHBFXDTEB#/kohta:Osa\(\(20\)I\(\(\(20\)Palvelumuotoilun\(\(20\)idea\(:LUKU\(\(20\)2\(\(20\)Palvelumuotoilun\(\(20\)kehitt\(\(e4\)misote\(\(20\)ratkaisuna\(:Palvelumuotoilun\(\(20\)synty\(:Muotoilun\(\(20\)muutos/piste:tj6](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.lil-lukka.samk.fi/teos/JAHBFXDTEB#/kohta:Osa((20)I(((20)Palvelumuotoilun((20)idea(:LUKU((20)2((20)Palvelumuotoilun((20)kehitt((e4)misote((20)ratkaisuna(:Palvelumuotoilun((20)synty(:Muotoilun((20)muutos/piste:tj6)

Kuntatyönantajat. 2011. Osaamista kehittämään! – periaatteita ja menetelmiä osaamisen ylläpitoon ja lisäämiseen. Helsinki: Kuntatyönantajat. Viitattu 22.5.2020. <https://www.kt.fi/publications/2011-004>

Laakso, H. 2004. Sairaanhoidajan perehdyttäminen verkko-oppimisympäristössä. Kuopion yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu- tutkielma.

Lahti, M., Hätönen, H. & Välimäki, M. 2014. Impact of e-learning on nurses` and student nurses knowledge, skills, and satisfaction: A systematic review and meta-analysis. International Journal of Nursing Studies 51 (2014), 136-149. Viitattu 2.3.2020. <https://web.b.ebsco-host.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=7f81eeb0-32f2-48ab-b1ed-bd1501a6183a%40pdc-v-sessmgr05>

Lahti, T. 2007. Sairaanhoidajien työhön perehdyttäminen. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu- tutkielma. Viitattu 27.2.2020. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/77984/gradu01898.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Miettinen, M., Kaunonen, M. & Tarkka, M-T. 2006. Laadukas perehdyttäminen – osa I Hoitotyön perehdytyksen perusta. Hallinnon tutkimus 25 (2006):2, 6. artikkeli. Tampere: Hallinnon tutkimuksen seura. Viitattu 5.3.2020. <http://elektra.helsinki.fi.lillukka.samk.fi/se/h/0359-6680/25/2/laadukas.pdf>

Miettinen, M., Kaunonen, M., Peltokoski, J. & Tarkka, M-T. 2009. Laadukas perehdyttäminen- osa II Hoitotyön perehdytyksen prosessi ja sen arviointi. Hallinnon tutkimus 28 (2009):2, 7. artikkeli. Tampere: Hallinnon tutkimuksen seura. Viitattu 5.3.2020. <http://elektra.helsinki.fi.lillukka.samk.fi/se/h/0359-6680/28/2/laadukas.pdf>

Miettinen, S. 2011. Palvelumuotoilu – yhteissuunnittelua, empatiaa ja osallistumista. Teoksessa S. Miettinen (toim.) Palvelumuotoilu – uusia menetelmiä käyttäjätiedon hankintaan ja hyödyntämiseen. Helsinki: Teknologiainfo Teknova Oy, 20-41.

Nevgi, A. & Tirri, K. 2003. Hyvää verkko-opetusta etsimässä. Turku: Suomen Kasvatustieteellinen seura.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät – uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3. – 4. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy. Viitattu 17.2.2020. <https://www.ellibslibrary.com/book/978-952-63-2695-5>

Peltokoski, J. 2016. The Comprehensive Hospital Orientation Process in Specialised Health Care Settings - Views of newly hired nurses and physicians. Väitöskirja. Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 22.5.2020. https://publications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-2095-9/urn_isbn_978-952-61-2095-9.pdf#page=8&zoom=auto,-5,401

Peltokoski, J. & Perttunen, J. 2006. Verkkopohjainen portaali sairaanhoidajan perehdyttämisen menetelmänä. Teoksessa Inhimillisten voimavarojen johtaminen. Hoitotyön vuosikirja 2006. Helsinki: Suomen sairaanhoitajaliitto, 131-140.

Pihlajalinna intranet. 2020. Pääsy vain Pihlajalinnan henkilökunnan tunnuksilla.

Pihlajalinnan vuosikertomus 2019. Viitattu 1.4.2020. <http://investors.pihlajalinna.fi/~media/Files/P/Pihlajalinna-IR-V2/reports-and-presentations/fi/pl-vuosikertomus-2019.pdf>

Pihlajalinnan www-sivut. Viitattu 12.3.2020. <https://www.pihlajalinna.fi/>

Pohjola, P, Aalto-Kallio, M., Englund, K., Heikkinen, H., Koivisto, J., Korhonen, S, Lyytikäinen, M., Peränen, N., Pitkänen, N. & Virtanen, K. 2014. Kohti avointa kehittämistä – matkaoppaana Innokylä! Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Opas 38. Viitattu 24.5.2020. http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/120379/THL_OPA_38_2014_verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rantalainen, T., Nevalainen, P. & Miettinen, M. 2006. Verkko-oppimisella virtaa tehoitoidon perehdyttämiseen. Teoksessa Inhimillisten voimavarojen johtaminen Hoitotyön vuosikirja 2006. Sairaanhoidajaliitto, 141-155.

Salonen, K., Eloranta, S., Hautala, T. & Kinos, S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 108. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 15.3.2020. <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166494.pdf>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2017. Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden pätevyys ja sosiaali- ja terveysministeriön ohjeet työterveyshuollon täydennyskoulutuksesta. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Julkaisuja 2016: 10. Viitattu 5.2.2020. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79456/STM_10_2016_TTHn_ammattihenkiloiden_ja_suomi_A4.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Suomen Työterveyshoitajaliiton www-sivut. Viitattu 5.2.2020. <https://www.stthl.fi/>

Taskinen, T. 2020. Kehityspäällikkö, Pihlajalinna konserni, Tampere. Henkilökohtainen tiedonanto 3.4.2020.

Tilastokeskuksen www-sivut. 2019. Viitattu 3.4.2020. <https://www.stat.fi/>

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta – näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. 3. korjattu painos. Tampere: Tampere University Press. Viitattu 25.2.2020. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100802/Toikko_Rantanen_Tutkimuksellinen_kehittamistoiminta.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 2. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. Viitattu 26.4.2020. <https://www.e-library.com/book/9789520400118>

Tuulaniemi, J. 2011. Palvelumuotoilu. Helsinki: Talentum Media Oy.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Viitattu 25.2.2020. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383 muutoksineen.

Työterveyslaitoksen www-sivut. Viitattu 5.2.2020. <https://www.ttl.fi/>

Työturvallisuuskeskus. 2010. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. 3. painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Työturvallisuuskeskus. 2014. Työkonferenssi – dialoginen kehittämismetodi. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Työturvallisuuskeskus. 2016. Esimiesten perehdyttäminen – keskeinen lainsäädäntö tutuksi. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 muutoksineen.

Vaahtojärvi, K. 2011. Palvelukonseptien arviointi. Teoksessa S. Miettinen (toim.) Palvelumuotoilu – uusia menetelmiä käyttäjätiedon hankintaan ja hyödyntämiseen. Helsinki: Teknologiainfo Teknova Oy, 130-143.

Valkeapää, K. 2016. Tutkimusaineiston valinta systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa. Teoksessa M. Stolt, A. Axelin & R. Suhonen (toim.) Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turun yliopisto. Turku: Juvenes Print, 56-66.

Vartiainen, R. 2019. Perehdyttäminen työterveyshuollossa – työterveyshoitajien ja työfysioterapeuttien näkemyksiä perehdytyksestä. YAMK- opinnäytetyö. Metropolia ammattikorkeakoulu. Viitattu 3.3.2020. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/264194/Vartiainen_Raili.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa – määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. Viitattu 25.3.2020. <http://hanna.vilka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf>

Wasim, J., Sharma, S. K., Khan, I. A. & Siddiqui, J. Web Based Learning. International Journal of Computer Science and Information Technologies Vol. 5 (1) 2014, 446- 449. Viitattu 15.3.2020. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.587.4735&rep=rep1&type=pdf>

Williams, A. V. 2004. Effectiveness of online orientation and peer mentoring on new employees: Increasing organizational commitment and employee retention. Dissertation. Clemson University. A short preview of the document. Viitattu 14.3.2020. <https://search.proquest.com/openview/dcdd0a2dd78d59f830c69c61bb340b1d/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>

Liitetaulukko 1. Kirjallisuuskatsaukseen tietokannoista tehtyt kirjallisuushaut

Tietokanta	Hakusanat	Rajaus	Haun tulokset	Käytetty
Medic	työterveyshoitaja AND perehdyttäminen, työter- veyshoit* AND perehd*, työterveys* AND pe- rehd*, hoitaja AND pe- rehdy*, sairaanhoitajat AND toimipaikkakoulu- tus	2009-2020 kaikki julkaisu- tyypit	29 kpl	0 kpl
Medic	sairaanhoit* AND verk- koperehd*, sairaanhoitaja AND verkko-oppiminen, terveydenhoitaja AND verkko-oppiminen	ei rajausta	38 kpl	0 kpl
Medic	sairaanhoitajat AND pe- rehdyttäminen	2000-2020 kaikki julkaisu- tyypit	21 kpl	2 kpl
Arto	työterveyshoitaja AND perehdyttäminen, sai- raanhoitajat AND pereh- dyttäminen, hoitaja AND perehdyttäminen, hoitaja AND verkko-oppiminen	2009-2020	66 kpl	1 kpl
CINAHL	occupational health nurse AND orientation, occupational health nurs- ing AND orientation	2009-2020	5 kpl	0 kpl
CINAHL	nurse AND orientation	2009-2020, full text, academic journals, Eng- lish, subject: Major heading employee orien- tation	65 kpl	0 kpl

CINAHL	nurse AND familiarization, e-learning AND orientation, computer-assisted orientation, nurses AND e-learning AND orientation	2009-2020, full text, academic journals, English	17 kpl	1 kpl
CINAHL	nurse AND e-learning	2009-2020, academic journals, English, subject: Major heading computer assisted instruction	71	1 kpl
PupMed	occupational health nurse AND orientation, public health nurse AND orientation	free full text, last 10 years, English	58 kpl	0 kpl
Manuaalinen haku	Artikkelisarjan osa 1 Miettinen, Kaunonen & Tarkka	ei rajausta	1 kpl	1 kpl

Liitetaulukko 2. Kirjallisuuskatsaukseen mukaan valitut tutkimukset

Tekijät, vuosi, maa	Tutkimuksen tarkoitus	Kohde-ryhmä	Interventio / vertailuinterventio	Käytetyt mittarit / aineiston keruu	Keskeiset tulokset	Laadun arviointipisteet
1 Merja Miettinen, Marja Kaunonen & Marja-Terttu Tarkka, 2006, Suomi	Tarkoituksenä oli kuvata hoitotieteen opiskelijoiden kokeimuksia perehdytyksestä. Tutkimuksessa kuvattiin opiskelijoiden kokemuksia perehdytyksen perustasta.	Hoitotieteen opiskelijat, joilla oli kokemusta perehdyttämisestä ja jotka osallistuivat hoitotyön johtamisen peruskursseille keväällä 2005.	Laadukkaan perehdytyksen perustan kuvaamisen hoitotieteen opiskelijoiden näkökulmasta.	Tutkimus oli laadullinen. Aineistona (n= 76) käytettiin opiskelijoiden kirjoittamia oppimispäiväkirjoja, joissa opiskelijat kuvasivat omia kokeimuksia perehdyttämisestä esi-merkein ja reflektoiden näitä luentoja ja kirjallisuuden tietoon. Oppimispäiväkirjat palautettiin kahden kuukauden sisällä luennoista tutkijoille.	Tutkimuksen mukaan keskeistä laadukkaassa perehdytyksessä on perehdytyksen vastuun määrittely, selkeys, perehdytyksen tavoitteellisuus ja perehdytyksen sisältöalueiden määrittely. Olennaista on myös perehdytyksen yksilöllinen toteutus.	16/20

				Aineisto analysoitiin induktiivi- sella sisäl- lönanaly- sillä.		
2 Merja Miettinen, Marja Kaunonen, Jaana Pel- tokoski & Marja- Terttu Tarkka, 2009, Suomi	Tarkoituk- sena oli ku- vata hoitotie- teen opiskeli- joiden koke- muksia pe- rehdytyk- sestä. Tutki- muksessa ku- vattiin opis- kelijoiden kokemuksia perehdytys- prosessista ja sen arvioin- nista.	Hoitotie- teen opis- kelijat, joilla oli kokemusta perehdyttä- misestä ja jotka osal- listuivat hoitotyön johtamisen peruskurs- sille ke- vällä 2005.	Laaduk- kaan pereh- dytyksen perehdytys- prosessi ja sen arvi- ointi hoito- tieteen opiskelijoi- den arvioi- mana.	Tutkimus oli laadulli- nen. Ai- neistona (n= 76) käytettiin opiskelijoi- den kirjoit- tamia oppi- mispäivä- kirjoja, joissa opis- kelijat ku- vasivat omia koke- muksia pe- rehdyttämi- sestä esi- merkein ja reflektoi- den näitä luentojen ja kirjallisu- den tietoon. Oppimis- päiväkirjat palautettiin kahden kuukauden sisällä lu- ennoista tutkijoille. Aineisto analysoitiin	Tutkimuk- sen mukaan perehdytys- prosessissa on oleel- lista pereh- dyttäjän ni- meäminen, perehdy- tyksen jak- sottaminen ajallisesti, prosessin kuvaus ja yksilöllinen suunnittelu. Tutkimuk- sen mukaan perehdy- tyksen arvi- oinnin tu- lisi perus- tua pereh- tyjän arvi- ointiin pe- rehdytyk- sen onnis- tumisesta suhteessa työtehtä- vänsä, pe- rehdytys- prosessin ja	16/20

				induktiivisella sisälönanalyysillä.	perehdyttäjään. Arvioinnin tulla olla pitkäjänteistä ja suunnitelmallista, jolloin sitä voidaan hyödyntää myös perehdyttämisen kehittämisessä.	
3 Tuula Lahti, 2007, Suomi	Tutkimuksen tarkoituksena oli saada kokemuksellista tietoa sairaanhoitajien perehdyttämisestä vuodeosastoilla sekä saada tietoa millainen yhteys perehdyttämisellä on sairaanhoitajan haaluun sitoutua organisaatioon. Tävoitteena oli, että saatuja tietoja voidaan hyödyntää uusien	Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin Helsingin sairaaloiden sisätautien ja kirurgian toimialojen vuodeosastojen sairaanhoitajat, jotka olivat olleet työssä 3-12 kuukautta. Tutkimukseen valittiin 100 sairaanhoitajaa.	Kokemuksellinen tieto sairaanhoitajien perehdyttämisestä vuodeosastoilla ja sen merkitys organisaatioon sitoutumisessa.	Tutkimus oli määrällinen. Aineisto kerättiin tätä tutkimusta varten kirjallisuuden pohjalta kehitetyllä mittarilla. Kysely oli jaettu neljään osaan perehdytyksen osalueiden mukaisesti. Kyselyssä oli 12 taustakysymystä, 64 väittämää ja yksi avoin kysymys.	Tutkimuksen mukaan vakituiset sairaanhoitajat olivat perehdytykseen tyytyväisiä, kun määrälliset, mutta perehdytysaika oli yleensä suositeltua lyhyempi, perehdytykseen ei annettu riittävästi aikaa eikä kaikkea perehdytykseen liittyvää	18/20

	sairaanhoidon perhe- dyttämässä.			Kysely suoritettiin syksyllä 2006. Va- satauspro- sentti oli 66 % (n= 66). Tutkimus- tulokset analysoitiin SPSS- oh- jelmalla. Avoimen kysymyk- sen vas- tauksia ei käsitelty erikseen vaan niistä otettiin suoria lai- nauksia.	kerrottu. Hoitajat, joilla oli ni- metty pe- rehdyttäjä, olivat tyy- tyväisem- piä pereh- dytykseen. Perehdy- tyksen seu- rantaan ja arviointiin oltiin tyyty- mättömiä. Sitoutumi- nen organi- saatioon oli heikkoa. Perehdy- tyksen tu- lee olla suunnitel- mallista, yksilöllistä, sisällölli- sesti laadu- kasta ja pe- rehtyjälle tulisi olla nimettynä oma pereh- dyttäjä.	
4 Heidi Laakso, 2004, Suomi	Tutkimuk- sen tarkoi- tuksena oli selvittää sairaanhoi- tajien näke- myksiä	Pohjois- Karjalan keskussai- raalan ja Kuopion yliopistolli- sen	Näkemyk- set verkko- oppimis- ympäris- tössä tapah- tuvasta	Tutkimus oli laadulli- nen. Ai- neisto ke- rättiin puo- listruktu- roidulla	Tutkimuk- sen mukaan perehdyttä- misellä on merkitystä sairaanhoi- tajan	17/20

	<p>verkko-oppimisympäristössä toteutetusta perehdyttämisestä. Lisäksi oli tarkoitus selvittää, että millainen merkitys verkko-oppimis-ympäristössä tapahtuvalla perehdyttämisellä on sairaanhoitajien ammatillisen osaamisen kehittymiselle sekä miten verkko-oppimisympäristössä tapahtuva perehdytys tulisi tulevaisuudessa järjestää.</p>	<p>sairaalan sairaanhoitajat, jotka osallistuvat Verkko-salkku2 Urakehityshankkeeseen.</p>	<p>perehdyttämisestä</p>	<p>haastattelulla eli teemahaastattelulla (n=20), jossa teemat muodostuivat perehdytyksestä ja perehdytyksen toteuttamisesta verkko-oppimisympäristössä. Haastattelut toteutettiin verkko-oppimisympäristön keilujaksoja ennen ja jälkeen. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä induktiivisella analyysillä.</p>	<p>ammatillisen osaamisen kehittymiselle. Tärkeänä pidettiin henkilökohtaisen perehdyttäjän nimeämistä. Tutkimuksen mukaan verkkoperehdytys tulisi toteuttaa perehdytysohjelmanä, joka sisältää perehdytysmateriaali ja perehdyttämisen rungon. Perehtyjän tulisi olla mahdollista arvioida omaa kehittymistään ja arviointi kirjataan verkko-oppimisympäristöön. Verkkoperehdytyksessä arvoitettiin</p>	
--	--	--	--------------------------	---	--	--

					helppoa saatavuutta, selkeyttä ja teknistä toimivuutta sekä ohjausmahdollisuutta tietokoneen käyttöön. Pehdyttämiseen tulee olla käytettävissä riittävästi aikaa.	
5 Mari Lahti, Heli Hätönen & Maritta Välimäki, 2014, Suomi	Tutkimuksen tarkoituksena on tutkia verkko-opimisen vaikutuksia sairaanhoitajien ja sairaanhoitajien opiskelijoiden tietotason, taitoihin ja tyytyväisyyteen verrattuna perinteisiin koulutusmenetelmiin.	Sairaanhoitajat ja sairaanhoitajien opiskelijat	Systemaattinen kirjallisuuskatsaus, jossa mukaan otetuissa tutkimuksissa interventiona verkko-opiminen ja vertailuinterventiona perinteiset koulutusmenetelmät.	Tutkimukseen haettiin englanniksi julkaistuja tutkimuksia neljästä eri tietokannasta, joissa mukaan otettiin tutkimusmenetelmät, perinteiset koulutusmenetelmät sekä tiedot, taidot ja tyytyväisyys. Ajallista	Tilastotietojen puuttuessa kaikista tutkimuksista ei saatu dataa katsausta varten. Tuloksista voitiin kuitenkin päätellä, että tietotasossa tai taidoissa ei tapahtunut tilastollista eroa opetusmenetelmien välillä, mutta opiskelijat olivat tyytyväisempiä	20/20

				<p>rajausta ei tehty. Valittuja tutkimuksia yhteensä 177, joista duplikaattien poiston jälkeen jäljelle jäi 151 tutkimusta. Mukaan valittiin 11 tutkimusta vuosilta 2004-2010, jotka käsittivät 2491 sairaanhoitajaa tai opiskelijaa.</p>	<p>verkko-opetukseen verrattuna perinteisiin opetusmenetelmiin. Verkko-oppimisesta opetusmenetelmänä tarvitaan lisätutkimusta.</p>	
<p>6 Patricia Anzalone, 2008, Yhdysvallat</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia, että onko verkko-oppimisen ja kasvokkain tapahtuvan opetuksen välillä eroja tiedollisissa oppimistuloksissa. Lisäksi haluttiin selvittää, liittyykö oppimistyyli</p>	<p>Yli 18-vuotiaat Yhdysvalloissa rekisteröidyt sairaanhoitajat tai harjoittelijat, joilla ei ole tehohoidon kokemusta tai koulutusta.</p>	<p>Verkko-oppimisen ja perinteisen opetuksen merkitys oppimiseen</p>	<p>Tutkimus oli määrällinen. Tutkimus toteutettiin kahden ryhmän ennen ja jälkeen mittauksella. Tutkimukseen osallistui 41 vapaaehtoista sairaanhoitajaa, jotka arvottiin kahteen ryhmään.</p>	<p>Tutkimuksen mukaan molemmat ryhmät oppivat ja tiedollisten testien pisteet nousivat oppimistavasta riippumatta, mutta ryhmien välillä ei löytynyt tilastollisia eroja. 61 % tutkimukseen</p>	<p>19/20</p>

	<p>opetusmenetelmän suosimiseen ja onko havaittavissa eroja tyytyväisyydessä kahden oppimismenetelmän välillä.</p>			<p>Toinen ryhmä osallistui 20 tunnin luokkaopetukseen, toinen ryhmä suoritti tunnit verkossa ja heillä oli mahdollisuus 2 tunnin keskusteluun. Ennen opetusta tehtiin perustietotaidon arviointitesti (BKAT-7), ECCO-testi ja Kolbin oppimistyylin arviointitesti. Jälkeenmittaus suoritettiin BKAT-7:llä, muokatulla ECCO-testillä ja vaikuttavuuskyselyllä. Jokainen täytti myös</p>	<p>osallistujista piti luokkaopetusta itselleen mieluisampana, mutta mieltymykset oppimismenetelmiin eivät liittyneet oppimistyylihin. Tutkimuksen tuloksena suositellaan yhdistelemään opetusmuotoja monipuolisesti.</p>	
--	--	--	--	--	---	--

				taustatieto- kyselyn, jossa kysyt- tiin myös, kumman oppimis- muodon va- litsee mie- lueummin.		
--	--	--	--	--	--	--

SAATEKIRJE KYSELYTUTKIMUKSEEN OSALLISTUVILLE

Hyvä pihlajalinnalainen työterveyshoitaja,

opiskelen Satakunnan ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveysalan ylempää AMK- tutkintoa. Opintoihin liittyen teen opinnäytetyötä työterveyshoitajien perehdyttämisestä Pihlajalinnassa. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää työterveyshoitajien näkemyksiä nykyisestä perehdyttämisestä, kerätä kehitysideoita perehdyttämisen kehittämiseksi tulevaisuudessa ja kartoittaa ajatuksia perehdyttämisen toteuttamisesta verkko-oppimisympäristössä Pihlajalinna Akatemiassa. Kysely on lähetetty kaikille työterveyshoitajien sähköpostin jakelulistalla oleville työntekijöille.

Tutkimuksessa saatuihin vastauksiin perustuen Pihlajalinnalle mallinnetaan työterveyshoitajille suunnattu perehdytyksen verkkokurssi osaksi perehdytysprosessia. Sinulla on mahdollisuus osallistua tämän mallinnuksen arviointiin ja kehittämiseen toukokuussa 2020. Verkkokurssin tekninen toteutus ja käyttöönotto eivät kuulu tähän opinnäytetyöhön.

Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja tapahtuu nimettömästi. Kyselylomakkeen lopussa voit kuitenkin jättää sähköpostiosoitteesi, mikäli olet kiinnostunut osallistumaan verkkokurssin arviointiin. Vaihtoehtoisesti voit ilmoittautua minulle alla olevaan sähköpostiosoitteeseen. Tulen kutsumaan halukkaat arviointitilaisuuteen. Arviointiin osallistuminen on vapaaehtoista eikä valintasi tai mahdollisesti antamasi sähköpostiosoite vaikuta vastauksiesi analysointiin. Tulokset käsitellään anonyymisti ja luottamuksellisesti eikä vastaajia voida tunnistaa. Kutsun liitteenä on tutkimuksen tietosuojailmoitus koskien sähköpostiosoitteiden käsittelyä henkilötietona.

Osallistumalla tutkimukseen pääset kertomaan kokemuksiasi nykyisestä perehdyttämisestä sekä kehittämään työterveyshoitajien perehdyttämistä yhtenäiseksi kokonaisuudeksi koko konsernissa käyttäjäkokemukseen perustuen.

Opinnäytetyön tulokset julkistetaan kesän 2020 aikana.

Kyselyyn vastaaminen kestää noin 15 minuuttia. **Vastaathan kyselyyn mahdollisimman pian, mutta kuitenkin viimeistään 15.4.2020.** Vastaamaan pääset alla olevasta linkistä:

XXXXXXXX

Opinnäytetyötä ohjaa Satakunnan ammattikorkeakoulusta Elina Liimatainen-Yläne (elina.liimatainen-ylanne@xxxxx.fi) ja Pihlajalinnasta N.N (etunimi.sukunimi@xxxxx.fi).

Mikäli sinulla on kysyttävää opinnäytetyöhön, kyselyyn tai kyselylomakkeeseen liittyen, olethan yhteydessä minuun; tanja.valimaki@xxxxx.fi.

Kiitos avustasi!

Tanja Välimäki
verkostopäällikkö, YAMK- opiskelija

TIETOSUOJAILMOITUS

Satakunnan ammattikorkeakoulu

TIETOSUOJAILMOITUS

Tietoa tutkimukseen osallistuvalla

Olet osallistumassa Satakunnan ammattikorkeakoulun opintoihin kuuluvan opinnäytetyöhön liittyvään tutkimukseen.

Tämä seloste kuvaa, miten henkilötietojasi käsitellään tutkimuksessa.

Tähän tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Voit myös halutessasi keskeyttää osallistumisesi tutkimukseen. Jos keskeytät osallistumisesi, ennen keskeytystä kerättyä aineistoa voidaan kuitenkin käyttää tutkimuksessa. Tässä tietosuojaselosteessa kerrotaan tarkemmin, mitä oikeuksia sinulla on ja miten voit vaikuttaa tietojesi käsittelyyn.

1. Tutkimuksen ja opinnäytetyön rekisterinpitäjä

Opiskelija: Tanja Välimäki

Yhteyshenkilö tutkimusta koskevissa asioissa Nimi: Tanja Välimäki

Puhelinnumero: XXX XXXXXXX

Sähköpostiosoite: tanja.valimaki@xxxxx.fi

2. Kuvaus tutkimuksesta ja henkilötietojen käsittelyn tarkoitus

Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa työterveyshoitajien näkemyksiä nykyisestä perehdyttämisestä sekä ajatuksia perehdyttämisen kehittämisestä tulevaisuudessa. Työterveyshoitajien näkemyksiä kerätään verkkokyselyllä huhtikuussa 2020, johon jokainen Pihlajalinnan työterveyshoitaja saa osallistumiskutsun.

Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää työterveyshoitajien perehdyttämistä yhtenäiseksi kokonaisuudeksi koko konsernissa käyttäjäkokemukseen perustuen. Tavoitteena on mallintaa työterveyshoitajien perehdytyksen käyttäjälähtöinen, kiinnostava ja helposti ylläpidettävä verkkokurssi Pihlajalinnan verkko-oppimisympäristöön.

Kyselystä saatujen tulosten ja kirjallisuuskatsauksen perusteella mallinnetaan verkkokurssi toteutettavaksi Pihlajalinnan verkko-oppimisympäristöön. Verkkokurssin mallintamisen jälkeen järjestetään työkonferenssi Teams-palaverina, johon kutsutaan paikalle opinnäytetyön työelämän yhteyshenkilö sekä kyselyssä halukkuutensa ilmoittaneet työterveyshoitajat. Kyselyssä kerättyjä sähköpostiosoitteita käytetään ainoastaan tämän tapaamisen kutsun lähettämiseen.

3. Yhteistyöhankkeena tehtävän tutkimuksen tai kehittämistoiminnan osapuolet ja vastuunjako

Opinnäytetyö tehdään yhteistyössä Pihlajalinna-konsernin ja nimetyn yhteyshenkilön kanssa. Pihlajalinnan nimetty yhteyshenkilö on N.N. Pihlajalinna tai nimetty yhteyshenkilö eivät käsittele henkilötietoja.

4. Opinnäytetyön tekijä

Nimi: Tanja Välimäki

Puhelinnumero: XXX XXXXXXXX

Sähköpostiosoite: tanja.valimaki@xxxxx.fi

5. Tietosuojavastaavan yhteystiedot

Satakunnan ammattikorkeakoulun tietosuojavastaava on Osmo Santavirta. Häneen saa yhteyden sähköpostiosoitteesta tietosuojavastaava@xxxxx.fi

6. Tutkimuksen suorittajat

Ainoastaan opinnäytetyön tekijällä on oikeus käsitellä tutkimuksen tuloksia tai henkilötietoja.

Kutsu työkonferenssiin lähetetään ryhmäkutsuna Pihlajalinnan yhteyshenkilölle ja kaikille, jotka ovat kyselyssä ilmoittautuneet kiinnostuneiksi ja jättäneet sähköpostiosoitteensa tai olleet henkilökohtaisesti yhteydessä opinnäytetyön tekijään.

7. Opinnäytetyön aihe ja kesto

Opinnäytetyön nimi: Verkko-oppiminen osaksi työterveyshoitajien perehdytystä Kertatutkimus

Henkilötietojen käsittelyn kesto: Henkilötiedot kerätään kyselyn yhteydessä huhtikuussa 2020.

Henkilötietoja säilytetään opinnäytetyön valmistumiseen asti. Tämän jälkeen ne hävitetään. Henkilötiedot hävitetään viimeistään heinäkuussa 2020. Samassa yhteydessä hävitetään tutkimuksen vastauslomakkeet sähköisestä arkistosta.

8. Henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste

Henkilötietoja käsitellään seuraavalla yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan mukaisella perusteella: tutkittavan suostumus

9. Mitä tietoja keräämme ja tallennamme

Tutkimuksessa kerätään tutkittavien työ sähköpostiosoite, joka tulee olla muotoa @pihlajalinna.fi. Sähköpostiosoitteet tallennetaan tutkimuksen ajaksi erilleen tutkimuksen tuloksista.

Tutkimuksessa ei käsitellä arkaluonteisia henkilötietoja.

10. Mistä henkilötietoja kerätään

Henkilötiedot kerätään opinnäytetyöhön liittyvän tutkimuksen yhteydessä. Tutkimus toteutetaan verkkokyselynä. Mikäli vastaaja ei halua ilmoittaa sähköpostiosoitettaan tutkimuksen yhteydessä, hänellä on vaihtoehtoisesti mahdollisuus ilmoittaa kiinnostuksensa sähköpostitse osoitteeseen tanja.valimaki@xxxxx.fi. Henkilötiedon antaminen on vapaaehtoista ja perustuu suostumukseen.

11. Tietojen siirto tai luovuttaminen muille

Tietoja ei siirretä muille.

12. Tietojen siirto tai luovuttaminen EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle

Tietoja ei siirretä tai luovuteta EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle.

13. Automatisoitu päätöksenteko

Automaattisia päätöksiä ei tehdä.

14. Henkilötietojen suojauksen periaatteet

Tiedot ovat salassa pidettäviä.

Tietojärjestelmissä käsiteltävien tietojen suojaaminen:

käyttäjätunnus X salasana X

Suorien tunnistetietojen käsittely:

Suorat tunnistetiedot poistetaan analysointivaiheessa

15. Henkilötietojen käsittely opinnäytetyön päättymisen jälkeen

Tutkimusrekisteri tai muu rekisteri hävitetään.

16. Mitä oikeuksia sinulla rekisteröitynä/tutkittavana on ja oikeuksista poikkeaminen

Yhteyshenkilö tutkittavan oikeuksiin liittyvissä asioissa, johon voi ottaa yhteyttä, on tutkimuksen rekisterinpitäjä.

Suostumuksen peruuttaminen (tietosuoja-asetuksen 7 artikla)

Sinulla on oikeus peruuttaa antamasi suostumus, mikäli henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen. Suostumuksen peruuttaminen ei vaikuta suostumuksen perusteella ennen sen peruuttamista suoritettun käsittelyyn lainmukaisuuteen.

Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)

Sinulla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö henkilötietojasi hankkeessa ja mitä henkilötietojasi hankkeessa käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista.

Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla) Jos käsiteltävissä henkilötiedoissasi on epätarkkuuksia tai virheitä, sinulla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä.

Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetuksen 17 artikla)

Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista seuraavissa tapauksissa:

- a) henkilötietoja ei enää tarvita niihin tarkoituksiin, joita varten ne kerättiin tai joita varten niitä muutoin käsiteltiin
- b) peruutat suostumuksen, johon käsittely on perustunut, eikä käsittelyyn ole muuta laillista perustetta
- c) vastustat käsittelyä (kuvaus vastustamisoikeudesta on alempana) eikä käsittelyyn ole olemassa perusteltua syytä
- d) henkilötietoja on käsitelty lainvastaisesti; tai
- e) henkilötiedot on poistettava unionin oikeuteen tai jäsenvaltion lainsäädäntöön perustuvan rekisterinpitäjään sovellettavan lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi.

Oikeutta tietojen poistamiseen ei kuitenkaan ole, jos tietojen poistaminen estää tai vaikeuttaa suuresti käsittelyn tarkoituksen toteutumista tieteellisessä tutkimuksessa.

Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuoja-asetuksen 18 artikla)

Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen, jos kyseessä on jokin seuraavista olosuhteista:

- a) kiistät henkilötietojen paikkansapitävyyden, jolloin käsittelyä rajoitetaan ajaksi, jonka kuluessa yliopisto voi varmistaa niiden paikkansapitävyyden
- b) käsittely on lainvastaista ja vastustat henkilötietojen poistamista ja vaadit sen sijaan niiden käytön rajoittamista
- c) yliopisto ei enää tarvitse kyseisiä henkilötietoja käsittelyn tarkoituksiin, mutta sinä tarvitset niitä oikeudellisen vaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi
- d) olet vastustanut henkilötietojen käsittelyä (ks. tarkemmin alla) odottaessa sen todentamista, syrjäyttävätkö rekisterinpitäjän oikeutetut perusteet rekisteröidyn perusteet.

Oikeus siirtää tiedot järjestelmästä toiseen (tietosuoja-asetuksen 20 artikla)

Sinulla on oikeus saada yliopistolle toimittamasi henkilötiedot jäsennellyssä, yleisesti käytetyssä ja koneellisesti luettavassa muodossa, ja oikeus siirtää kyseiset tiedot toiselle rekisterinpitäjälle yliopiston estämättä, jos käsittelyn oikeusperuste on suostumus tai sopimus, ja käsittely suoritetaan automaattisesti. Kun käytät oikeuttasi siirtää tiedot järjestelmästä toiseen, sinulla on oikeus saada henkilötiedot siirrettyä suoraan rekisterinpitäjältä toiselle, jos se on teknisesti mahdollista.

Vastustamisoikeus (tietosuoja-asetuksen 21 artikla)

Sinulla on oikeus vastustaa henkilötietojesi käsittelyä, jos käsittely perustuu yleiseen etuun tai oikeutettuun etuun. Tällöin yliopisto ei voi käsitellä henkilötietojasi, paitsi jos se voi osoittaa, että

käsittelyyn on olemassa huomattavan tärkeä ja perusteltu syy, joka syrjäyttää rekisteröidyn edut, oikeudet ja vapaudet tai jos se on tarpeen oikeusvaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi. Yliopisto voi jatkaa henkilötietojesi käsittelyä myös silloin, kun sen on tarpeellista yleistä etua koskevan tehtävän suorittamiseksi.

Oikeuksista poikkeaminen

Tässä kohdassa kuvatuista oikeuksista saatetaan tietyissä yksittäistapauksissa poiketa tietosuojasetuksessa ja Suomen tietosuojalaissa säädetyillä perusteilla siltä osin, kuin oikeudet estävät teellisen tai historiallisen tutkimustarkoituksen tai tilastollisen tarkoituksensaavuttamisen tai vaikeuttavat sitä suuresti. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

Valitusoikeus

Sinulla on oikeus tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, mikäli katsot, että henkilötietojesi käsittelyssä on rikottu voimassa olevaa tietosuojalainsäädäntöä.

Yhteystiedot:

Tietosuojavaltuutetun toimisto

Käyntiosoite: Ratapihantie 9, 6. krs, 00520 Helsinki

Postiosoite: PL 800, 00521 Helsinki

Vaihde: 029 56 66700

Faksi: 029 56 66735

Sähköposti: tietosuoja@xxxxx.fi

VERKKOKYSELY TYÖTERVEYSHOITAJILLE

Työterveyshoitajat ovat vastanneet verkkokyselyyn, joka on toteutettu e-lomake-ohjelmistolla. Verkkokyselyn ulkonäkö on poikennut tässä esitetystä.

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää työterveyshoitajien näkemyksiä nykyisestä perehdyttämisestä ja kerätä ideoita perehdyttämisen kehittämiseksi tulevaisuudessa. Lisäksi tutkimuksessa selvitetään työterveyshoitajien valmiuksia ja näkemyksiä perehdyttämisen toteuttamisesta verkko-oppimisympäristössä Pihlajalinna Akatemiassa.

Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista.

Kyselyssä on mielipideväittämiä, avoimia kysymyksiä ja taustatietoihin liittyviä kysymyksiä. Mielipideväittämien vastausvaihtoehdot ovat seuraavat: täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, täysin eri mieltä ja en osaa sanoa. Vastaa väittämiin omien kokemuksiesi mukaan. Arvioi jokainen väittämä erikseen.

Kysymyksen yhteydessä oleva ?- kuvake antaa lisätietoja muutamiin kysymyksiin.

Jos olet siirtynyt Pihlajalinnalle yritysten integraatiossa, arvioi sitä perehdytystä, jonka olet saanut siirtyessäsi Pihlajalinnalle.

Tässä kyselyssä antamiani vastauksia saa käyttää opinnäytetyössä

Kyllä Ei

☐ ☐

Ensimmäisenä sinun tulee arvioida kokemuksiasi ensimmäisinä työpäivinä uudessa työpaikassa

5=täysin samaa mieltä, 4=Jokseenkin samaa mieltä, 3=Ei samaa eikä eri mieltä, 2=Täysin eri mieltä, 1=Täysin eri mieltä, 9=En osaa sanoa

- | | |
|---|--|
| 1 | Esimies otti minut hyvin vastaan ensimmäisenä työpäivänä |
| 2 | Minulle oli nimetty henkilökohtainen perehdyttäjä, joka ohjasi ja neuvoi minua sekä koordinoi perehdytyksen toteutumista |
| 3 | Minulle esiteltiin työtilat ja välineet |
| 4 | Minut esiteltiin muille työntekijöille ja sain kertoa itsestäni |
| 5 | Koin olevani tervetullut uuteen työyhteisöön |
| 6 | Sain riittävästi apua ja tukea ensimmäisinä työpäivinä |

Seuraavassa sinun tulee arvioida perehdytyksen toteutumista

5=täysin samaa mieltä, 4=Jokseenkin samaa mieltä, 3=Ei samaa eikä eri mieltä, 2=Täysin eri mieltä, 1=Täysin eri mieltä, 9=En osaa sanoa

- | | |
|---|---|
| 7 | Perehdytyksen tavoitteet käytiin läpi perehdytyksen alussa |
| 8 | Perehdytyksen apuna käytettiin valmista perehdytysohjelmaa, lomakkeita tai prosessimallia |

- 9 Taustani ja osaamiseni huomioitiin perehdytyksen suunnittelussa
 10 Sain osallistua perehdytyksen suunnitteluun ja aikataulutukseen
 11 Perehdyttäjälläni oli riittävästi aikaa perehdyttämiseen
 12 Vuorovaikutus perehdytystilanteissa oli kahdensuuntaista ja kannustavaa
 13 Edistymistäni arvioitiin seurantakeskusteluihin
 14 Minulla oli mahdollisuus tuoda esiin mielipiteitä ja kysymyksiä
 15 Osaamistani hyödynnettiin työpaikan toiminnan kehittämisessä
 16 Minua opastettiin ja kannustettiin itsenäiseen tiedonhankintaan
 17 Olin itse aktiivinen perehtyjä
 18 Perehdytysjakson päätteeksi käytiin loppu- / palautekeskustelu
 19 Minulla oli ammatillinen kehityssuunnitelma perehdytysjakson päätyttyä
 20 Tietoni ja taitoni olivat riittävät työtehtävääni perehdytyksen päätyttyä
 21 Työ ja työtehtävät vastasivat odotuksiani
 22 Perehdytysprosessi kokonaisuutena oli selkeä ja suunnitelmallinen
 23 Eri perehdyttäjien välinen työnjako ja rooli olivat selkeät
 24 Perehdyttäjät osasivat asiansa
 25 Perehdytysjakson läpivientiaika oli sopiva
 26 Esimieheni oli kiinnostunut perehdytykseni etenemisestä ja onnistumisesta
 27 Kuinka tyytyväinen olit saamaasi perehdytykseen? Arvioi saamasi perehdytys kokonaisuudessaan.



Arvioi, miten hyvin pystyit omaksumaan perehdytettävät asiat työssäsi perehdytysjakson jälkeen

5=täysin samaa mieltä, 4=Jokseenkin samaa mieltä, 3=Ei samaa eikä eri mieltä, 2=Täysin eri mieltä, 1=Täysin eri mieltä, 9=En osaa sanoa

- 28 Oman työni tavoitteet ja vastualueet olivat minulle selkeät
 29 Tiesin asiakkaideni tarpeista ja odotuksista
 30 Pystyin sitoutumaan yrityksen arvioihin ja toimintaperiaatteisiin
 31 Osasin käyttää sujuvasti työssäni tarvittavia tietojärjestelmiä ja -ohjelmia
 32 Hallitsin työpaikan toimintamallit ja perusprosessit
 33 Tunsin työni kannalta merkitykselliset ulkoiset ja sisäiset verkostot ja osaan toimia niissä
 34 Koin olevani osa moniammatillista tiimiä
 35 Osasin myydä ja markkinoida omaa työtäni ja yrityksen palveluita asiakkaille
 36 Olin tietoinen henkilöstöpalveluista ja -eduista
 37 Osasin toimia poikkeustilanteissa (mm. paloturvallisuus, väkivallan uhka)

Perehdytysmenetelmät

- 38 Mitä perehdytysmenetelmiä perehdytyksessä käytettiin henkilökohtaisen perehdytyksen lisäksi? Voit valita kaikki vaihtoehdot, jotka sopivat perehdytykseesi.

- ☐ Minulla annettiin itseopiskeltavaa materiaalia (esim. perehdytyskansio)
- ☐ Perehdytyksessä hyödynnettiin Pihlajalinnan intranettiä
- ☐ Perehdytyksessä hyödynnettiin verkko-oppimisympäristöä (Pihlajalinnalla Akatemia tai muu vastaava)
- ☐ Perehdytyksessä hyödynnettiin koulutusäänitteitä (esim. kuunneltavat luennot)
- ☐ Perehdytyksessä hyödynnettiin video-ohjeita
- ☐ Osallistuin uusille työntekijöille järjestettyyn yhteiseen koulutukseen
- ☐ Ei mitään henkilökohtaisen perehdytyksen lisäksi

- 39 Oliko käytössä joitain muita perehdytysmenetelmiä? Voit kuvailla omin sanoin.

- 40 Perehdytysmenetelmiä oli hyötyä perehdyttämisen aikana (? = Mikäli henkilökohtaisen perehdytyksen lisäksi ei käytetty muita perehdytysmenetelmiä, vastaa "en osaa sanoa")
5=täysin samaa mieltä, 4=Jokseenkin samaa mieltä, 3=Ei samaa eikä eri mieltä, 2=Täysin eri mieltä, 1=Täysin eri mieltä, 9=En osaa sanoa

Perehdytyksen järjestäminen ja kehittäminen jatkossa

Vastaa avoimiin kysymyksiin vapaasti omin sanoin.

- 41 Mikä perehdytyksessä oli hyvää ja säilyttämisen arvoista?
42 Mitä ongelmia tai heikkouksia perehdytyksessä oli?
43 Miten perehdytystä tulisi mielestäsi kehittää?

Perehdytyksen järjestäminen verkko-oppimisympäristössä

Verkko-oppimisympäristöllä tarkoitetaan esimerkiksi Pihlajalinna Akatemiaa ja Moodlea.

Verkko-oppimisympäristössä opiskelemisen lisäksi perehtyjä saa henkilökohtaista ohjausta.

- 44 Kuinka paljon sinulla on kokemusta verkkokursseilla opiskelusta?
Ei lainkaan Jonkin verran Paljon
☐ ☐ ☐
- 45 Millaisia asioita perehdytykseen liittyen voisit kuvitella opiskelevasi itsenäisesti verkko-oppimisympäristössä?
(? = Valitse vaihtoehdoista kaikki, jotka voisit kuvitella opiskelevasi itsenäisesti)
- ☐ Organisaation esittely
 - ☐ Työsuhteeseen liittyvät asiat
 - ☐ Turvallisuuteen liittyvät asiat
 - ☐ Viestintään liittyvät asiat
 - ☐ Potilastietojärjestelmään liittyvät asiat
 - ☐ Omaan työyksikköön liittyvät asiat
 - ☐ Omiin tehtäviin liittyvät asiat
 - ☐ Asiakasprosesseihin liittyvät asiat
 - ☐ Osaamisen kehittämiseen ja kouluttautumiseen liittyvät asiat
 - ☐ Yhteistyökumppaneihin liittyvät asiat
 - ☐ En halua opiskella perehdytykseen liittyviä asioita verkko-oppimisympäristössä
- 46 Onko jotain muita aiheita, mitä voisit kuvitella opiskelevasi perehdytykseen liittyen itsenäisesti verkko-oppimisympäristössä? Kerro omin sanoin.
- 47 Mitä ajatuksia itsenäinen perehtyminen verkko-oppimisympäristössä herättää?
Kerro omin sanoin.

Seuraavat kysymykset liittyvät vastaajan taustatietoihin

- 48 Ammattinimike
☐ Työterveyshoitaja
☐ Terveystieteiden tutkija
☐ Muu
Mikä?

- 49 Maantieteellinen työskentelyalue, jolla toimit pääasiallisesti
- ☐ Kanta-Häme
 - ☐ Keski-Suomi
 - ☐ Pirkanmaa ja Satakunta
 - ☐ Pohjanmaa
 - ☐ Pohjois-Karjala ja Savo
 - ☐ Pohjois-Suomi
 - ☐ Päijät-Häme, Kymenlaakso, Etelä-Karjala
 - ☐ Uusimaa
 - ☐ Varsinais-Suomi
- 50 Sukupuoli
- ☐ Mies
 - ☐ Nainen
 - ☐ Muu/ en halua kertoa
- 51 Ikä
- ☐ 20-30v
 - ☐ 31-40v
 - ☐ 41-50v
 - ☐ 51-60v
 - ☐ Yli 60v
- 52 Työsuhteen kesto Pihlajalinnalla (? = Jos olet siirtynyt Pihlajalinnalle yritysten integraatiossa, ilmoita se aika, jonka olet työskennellyt Pihlajalinnalla)
- ☐ alle 6kk
 - ☐ 6kk-1v
 - ☐ Yli 1v-5v
 - ☐ Yli 5v-10v
 - ☐ Yli 10v
- 53 Työkokemus työterveyshuollosta kokonaisuudessaan
- ☐ Alle 5v
 - ☐ 5-10v
 - ☐ Yli 10v
- 54 Kokonaisperehdytyksen kesto (? = Jos olet siirtynyt Pihlajalinnalle yritysten integraatiossa, arvioi sitä perehdytystä, jonka olet saanut siirtyessäsi Pihlajalinnalle)
- ☐ Alle 1 kk
 - ☐ 1-2 kk
 - ☐ Yli 2 kk- 3 kk
 - ☐ Yli 3 kk- 4 kk
 - ☐ Yli 4 kk

Yhteystiedot

Kyselyn tulosten perusteella Pihlajalinnalle mallinnetaan esimerkki perehdytyksen verkkokurssista Pihlajalinna Akatemiaan. Mallinnuksesta järjestetään arviointitilaisuus Teamsin välityksellä. Ajankohta

tulee olemaan toukokuussa 2020. Tilaisuuden arvioitu kesto on 1 – 2 tuntia. Tilaisuudessa keskustellaan perehdytyksen järjestämisestä osittain verkko-oppimisympäristössä ja jokainen osallistuja saa tuoda julki ajatuksiaan aiheeseen ja mallinnukseen liittyen. Lähetän kiinnostuneille kutsun arviointitilaisuuteen osallistumisesta. Osallistuminen on vapaaehtoista, vaikka nyt olisit kiinnostunut. **Mikäli olet kiinnostunut, sinun tulee jättää sähköpostiosoitteesi!** Tiedot välittyvät vain kyselyn tekijälle eikä niillä ole merkitystä tulosten analysoinnissa eikä tietoja käytetä muuhun tarkoitukseen kuin osallistumiskutsun lähettämiseen. Vastauksia ei yhdistetä sähköpostiosoitteisiin eikä vastaajia ole mahdollista tunnistaa.

Vaihtoehtoisesti voit ilmoittaa kiinnostuksestasi osoitteeseen tanja.valimaki@xxxxx.fi

- 55 Oletko kiinnostunut osallistumaan mallinnuksen arviointiin?
Kyllä Ei En osaa sanoa
☐ ☐ ☐
- 56 Voit antaa vielä palautetta koskien opinnäytetyötä, kyselyä ja kyselylomaketta - mitä nyt mieleen tulee. Kaikki risut ja ruusut ovat tervetulleita.

Liitetaulukko 3. Esimerkki sisällönanalyysin etenemisestä: Perehdytyksen hyvät ja säilytettävät asiat

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokat	Yläluokat	Pääluokka
Lomake, jossa perehdytyksen asiat. Tosin se sisälsi vain yleisiä juttuja, mutta oli toimiva.	Perehdytyslomake oli toimiva.	Perehdytyslomake	Perehdytyksen suunnitelmallisuus	Perehdytyksen hyvät ja säilytettävät asiat
Aikaa tutustua rauhassa tietojärjestelmään ja intraan. Perehdytykseen oli varattu heti ensimmäinen työpäivä kokonaan. Ja se jatkui vähitellen pitempään.	Aikaa annettu riittävästi. Aikaa varattu perehdyttämiseen.	Riittävä aika		
Perehdytys oli alusta lähtien suunnitelmallista.	Perehdytys oli suunnitelmallista.	Järjestelmällisyys ja suunnitelmallisuus		
Oma nimetty perehdyttäjä pystyi auttamaan heti aina tarvittaessa. Ja auttaa edelleen aina tarpeen mukaan.	Nimetty perehdyttäjä toimi auttavana.	Nimetty perehdyttäjä		
Intrassa on paljon materiaalia, kylläkin aika hajallaan. Akatemiasa on opiskeltavaa ja kannattaa lisätäkin.	Intran käyttäminen Akatemian hyödyntäminen	Sähköiset järjestelmät (intra & Akatemiat)	Perehdytysmenetelmät	
Intran ohjeet ovat hyvät, samoin nykyisin käytönotetut koulutustallenteet.	Perehdytysmateriaali on laadukasta.	Perehdytysmateriaali		
Se, että oli yksi työkaveri, joka työskenteli vie- reisessä	Työkaveri oli helppo tavoittaa.	Kollegan tuki	Tuen saaminen perehdytyksessä	

huoneessa. Häneltä oli helppo kysyä apua aina tarvittaessa.				
Esimiehen tuki oli hyvin saatavilla. Lähiesimiehen kannustus oli kiitettävää, tosin hän perehtyi yhdessä meidän kanssa ja otti kyllä selvää tarvittaessa epäselvyyksissä.	Esimies oli helposti saatavilla. Lähiesimies oli kannustava.	Esimiehen tuki		
Alussa toisen hoitajan mukana oleminen ja näin työkenttään tutustuminen. Käytännönläheiset osio, jossa toisen hoitajan kanssa tehtiin yhdessä esim. raporttia, konkreettinen työn hahmottaminen.	Oleminen toisen hoitajan mukana. Asioita tehtiin yhdessä.	Yhdessä tekeminen		
Edellisen työnantajan jälkeen haltuun otettavan tiedon määrä tuntui pienemmältä ja aikaa oli varattu asioiden sisäistämiseen.	Tieto oli määrällisesti helposti sisäistettävissä.	Tiedon määrä kohtuullinen	Tiedot ja taidot	
Ammattitaitoinen ja kärsivällinen kollega perehdyttäjänä.	Ammattitaitoinen perehdyttäjä	Osaavat perehdyttäjät		
Henkilökohtainen ote	Henkilökohtaisuus	Henkilökohtaisuus	Perehdytykseen liittyvät positiiviset tunteet	
Tasa-arvoinen vastaanotto.	Tasa-arvoisuus	Tasa-arvoisuus		
Positiivinen vastaanotto esimiehen ja kollegojen taholta. Hoitajien toimesta otettiin heti mukaan porukkaan.	Vastaanotto oli miellyttävä. Hoitajat ottivat osaksi porukkaa.	Hyvä vastaanotto		

Liitetaulukko 4. Perehdytyksen hyvät ja säilytettävät asiat analyysitaulukko

Alaluokat	Yläluokat	Pääluokka
Riittävä aika (6) Sopiva kesto (1) Esimiehen vastuu (1) Järjestelmällisyys (2) Perehdyttäjien työnjako (3) Perehdytyslomake (4) Nimetty perehdyttäjä (3) Perehdytysohjelma (4) Keskustelut (2)	Perehdytyksen suunnitelmallisuus (25)	Perehdytyksen hyvät ja säilytettävät asiat
Sähköiset järjestelmät (intra & Akatemia) (5) Menetelmien monipuolisuus (2) Perehdytysmateriaali (9) Yhteiset koulutukset (1) Itsenäinen perehtyminen (1)	Perehdytysmenetelmät (18)	
Perehdyttäjän tavoitettavuus (1) Kollegan tuki (5) Yhdessä tekeminen (3) Esimiehen tuki (4)	Tuen saaminen perehdytyksessä (13)	
Tiedon määrä kohtuullinen (1) Osaavat perehdyttäjät (2) Työnkuvaan liittyvä tieto (1) Perehdyttäminen integraatiossa (1)	Tiedot ja taidot (5)	
Hyvä vastaanotto (4) Henkilökohtaisuus (5) Tasa-arvoisuus (1) Työyhteisön yhteishenki (1)	Perehdytykseen liittyvät tunteet (11)	

Liitetaulukko 5. Perehdytyksen ongelmat ja heikkoudet analyysitaulukko

Alaluokat	Yläluokat	Pääluokka
Tuen puute alussa (1) Tuen puute alun jälkeen (1) Esimiehen tuen puute (8) Perehtyminen työntekijän vastuulla (7) Perehdyttämisen puute integraatiossa (2) Puutteellinen perehdytys (10) Kollegan tukeminen oman perehtymisen ohessa (1)	Tuen saaminen perehdytyksessä (30)	Perehdytyksessä esiintyvät ongelmat tai heikkoudet
Suunnitelmallisuuden puute (9) Perehdytysohjelman puute (4) Aikataulun puute (2) Epäselvyys (9) Vastuunjaon puute (5) Liian monta perehdyttäjää (1) Ei nimettyä perehdyttäjää (7)	Perehdytyksen suunnitelmallisuus (29)	
Perehdytysmateriaalin hajanaisuus (2) Liikaa asiaa alussa (2) Liikaa tietoa kerralla (2) Liikaa itseopiskelua (2) Teoriatiedon puuttuminen (1)	Tiedon antaminen (9)	
Liian lyhyt perehdytys (1) Perehdyttäjän ja/tai perehtyjän ajan puute (9) Liian nopea aikataulu (1) Tiukka aikataulu (2)	Perehdytyksen ajankäyttö ja resurssit (13)	
Perehdyttäjän substanssiosaamisen puute (2) Esimiehen osaamisen puute (2)	Perehdyttäjien osaaminen (4)	
Epätasa-arvoisuus (3) Esimiehen vähättelevä asenne (1) Oletus, että perehtyjä osaa (2) Negatiivinen vastaanotto (1) Sivuun jääminen (2) Pinnallisuus (1)	Perehdytykseen liittyvät tunteet (10)	

Liitetaulukko 6. Ajatuksia itsenäisestä perehtymisestä verkko-oppimisympäristössä

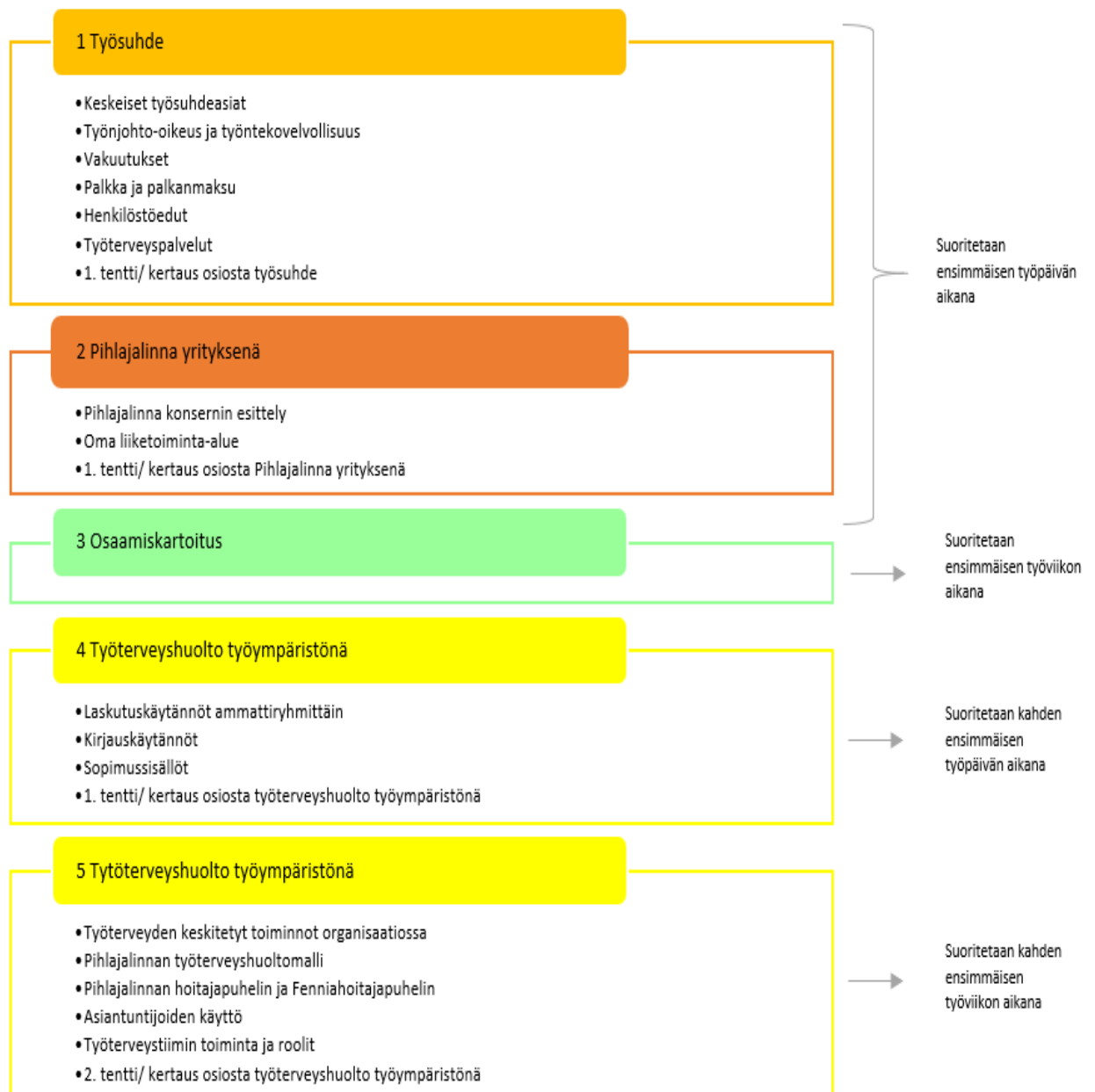
Alaluokat	Yläluokat	Pääloukka
Ajanpuute työssä (2) Riittävästi aikaa (10) Aikataulut (7)	Ajankäyttö (19)	Ajatuksia itsenäisestä perehtymisestä verkko-oppimisympäristössä
Arvostuksen puute (1) Vähäinen vuorovaikutus (1) Huoli tulostavoitteista (1) Pelko (1) Etääntyminen työyhteisöstä (1) Väärinymmärtäminen (1) Pinnallisuus (1) Asia jää huomioimatta (1) Vastuu oppimisesta kasvaa (1) Intra (2)	Negatiivinen tunnekokemus (11)	
Järkevä kokonaisuus (2) Verkkoympäristön suunnittelu (1) Laadukas materiaali (2) Henkilökohtainen perehdytys (11) Mahdollisuus kysymyksille (8) Oppimisen varmistaminen (1) Yhteystietojen selkeys (1) Digiosaaminen (1) Alue-erojen huomiointi (1) Testaaminen (1)	Edellytykset verkko-oppimisympäristön käytölle (29)	
Hyödyllisyys (1) Tasalaatuisuus (1) Ajan säästäminen (1) Tehokkuus (1) Oppimisen tukeminen (2) Täydentävä perehdytysmuoto (1) Helppo seuranta (1) Nykypäivää (2) Oma rauha (1) Materiaali (1)	Edut (12)	
Organisaation asiat (2) Työsuhteen asiat (2) Työtehtävät kasvotusten (3) Työyksikkö kasvotusten (2) Käytäntö (1) Videomateriaali (1)	Perehdytyksen sisältö (11)	

Liitetaulukko 7. Perehdytyksen kehittämiskohteet

Alaluokat	Yläluokat	Pääloukka
Nimetty perehdyttjä (6) Selkeä työnjako (5) Perehdytyksen tavoitteet (2) Koordinointivastuu (1) Henkilökohtainen tuutorhoitaja (1) Esimiehen vastuu (2) Työnantajan velvollisuus (1) Perehdytys integraatiossa (3) Perehdytysprosessi (8) Erilaiset perehdytysohjelmat (1) Perehdytyksen seuranta (5) Tuen saaminen (1) Keskustelut (3) Käytännön asiat alkuun (2)	Perehdytyksen suunnitelmallisuus ja järjestelmällisyys (41+6)	Perehdytyksen kehittämiskohteet
Perehdytyskansio (1) Videomateriaali (2) Kuvalliset ohjeet (1) Yksikön esittelymateriaali (1) Sähköinen perehdytysympäristö (1) Itsenäinen oppiminen (1) Yhdessä tekeminen (1) Perehdytystilaisuudet ja niiden nauhoittaminen (2) Suunnitelmallisuus (2) Perehdyttäjien materiaali (1) Potilastietojärjestelmä (1)	Perehdytysmenetelmät (14)	
Riittävän pitkä aika (4) Suunnitelmallinen aikataulu (2) Enemmän aikaa perehdyttämiseen (8) Enemmän aikaa perehdyttäjälle (2) Enemmän aikaa perehtymiseen (5) Enemmän aikaa esimiehelle (1) Aikataulusta tiedottaminen (1) Yksilöllinen aikataulu (1) Perehdyttäjän käyttämän ajan näkyminen (1) Lukujärjestys (1) Yhteinen aika alkuun (2) Keskittyminen perehdytykseen (2)	Ajankäyttö ja resurssit (30)	
Henkilökohtainen ohjaus (1) Taustan huomioiminen (2) Perehtyjään tutustuminen (1) Tarpeiden kartoittaminen (1)	Yksilöllisyys (5)	
Työterveyshuollon ammattilainen (2) Digiosaaminen (1)	Perehdyttäjien osaaminen (5)	

Ammattitaidon kehittäminen (1) Lopettavan tth:n tuki (1)		
Kertaaminen (3) Vastuunjako ja tiedottaminen (3) Materiaalin päivittäminen ja kehittäminen (1) Palautteen antaminen (1) Kokouskäytännöt (1)	Osaamisen ylläpitäminen (9)	

TYÖTERVEYSHOITAJIEN PEREHDYTTÄMISEN VERKKOKURS- SIN MALLINNUS



6 Potilastietojärjestelmä

- Tentti/ kertaus osiosta potilastietojärjestelmä

7 Turvallisuus

- Potilasturvallisuus
- Lääkehoito
- Työturvallisuus
- Omavalvonta ja riskienarviointi
- Valmius ja toimiminen hätätilanteissa
- Ympäristöasiat
- Tietosuoja ja tietoturvallisuus
 - Tietosuojakoulutus
 - Potilastiedon tietosuojatentti
- Tentti/ kertaus osiosta turvallisuus

8 Työsuhde

- Työvuorosunnittelu ja työajan seuranta
- Työtehtäviin liittyvä matkustaminen
- Aktiivisen välittämisen malli
- 2. tentti/ kertaus osiosta työsuhde

9 Työnopastus

- Viestintä konsernissa
- Asiakasprosessit, hoito- ja palveluketjut
- Yhteistyökumppanit konsernin sisä- ja ulkopuolella
- Tentti/ kertaus osiosta työnopastus

10 Työterveyshuolto työympäristönä

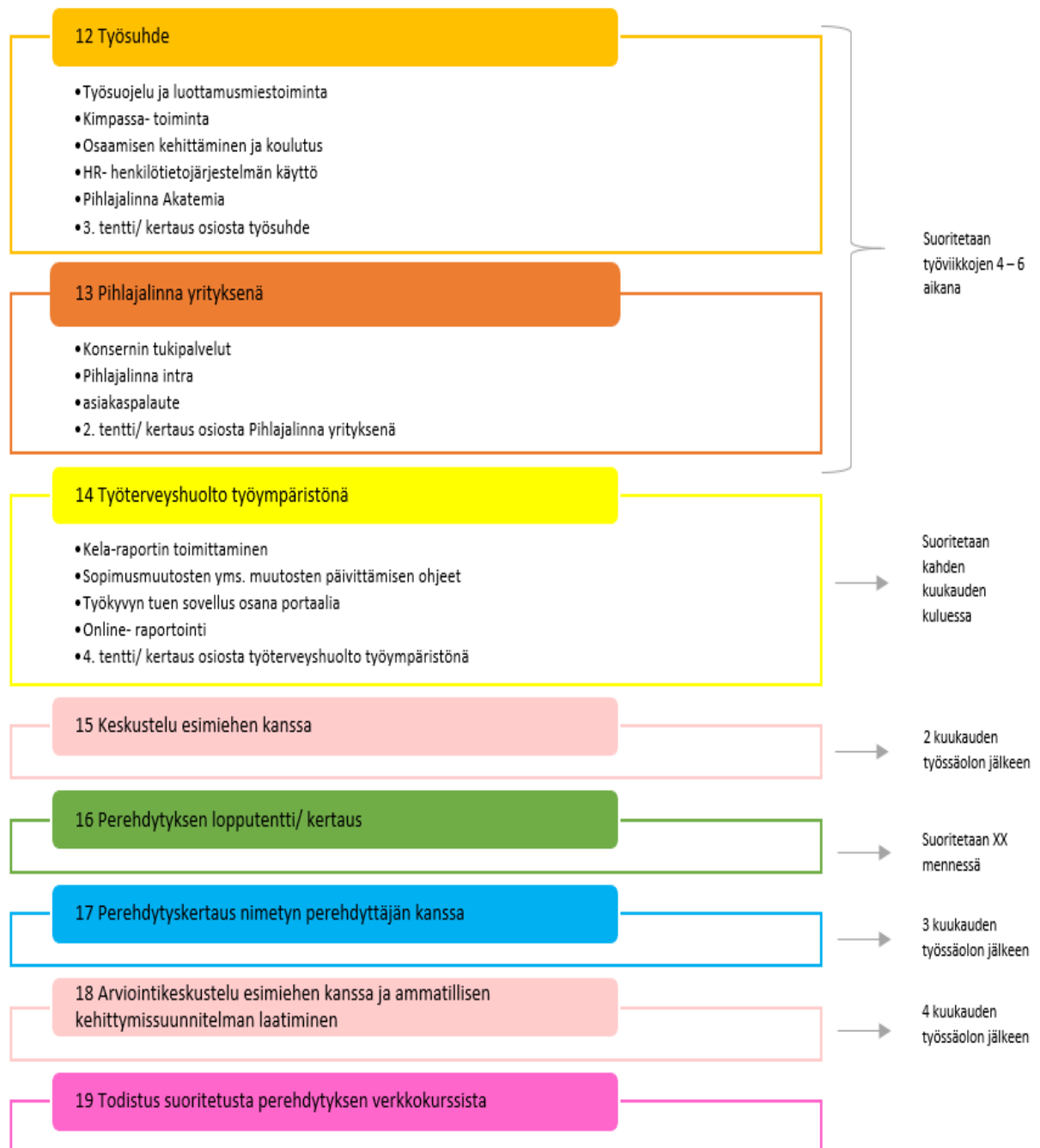
- Uuden asiakkaan haltuunotto
- Asiakkuuden hoito
- Myyntiprosessi
- Työpaikkaselvitysprosessi
- Terveystarkastusprosessi
- Pihlajalinnan työfysioterapia
- Pihlajalinnan työpsykologia
- Pihlajalinnan työkykyvalmennustoiminta
- Kiinteähintaiset tuotteet
- Suoriteperustainen sopimus
- Toimintasuunnitelma
- Työkyvyn tuki- prosessi
- Työterveysneuvotteluprosessi
- Työterveysportaali
- 3. tentti/ kertaus osiosta työterveyshuolto työympäristönä

11 Keskustelu esimiehen kanssa

Suoritetaan työviikkojen
1 – 3 aikana

Suoritetaan
ensimmäisen
kuukauden
aikana

1 kuukauden
työssäolon jälkeen



PEREHTYJÄN ENSIMMÄISEN VIIKON LUKUJÄRJESTYS

KEL- LON- AIKA	PÄIVÄ 1	PÄIVÄ 2	PÄIVÄ 3	PÄIVÄ 4	PÄIVÄ 5
8	Tervetuloa Pihlajalinnaan! työvälineet, työasu, työtiimi, toimitilat, nimetyn perehdyttäjän esittely, muita esimiehen asioita	Itsenäinen perehtyminen 3 Osaamiskartoitus	Itsenäinen perehtyminen 6 Potilastietojärjestelmä	Tehtäväkohtainen työnopastus nimetyn perehdyttäjän kanssa	Tehtäväkohtainen työnopastus nimetyn perehdyttäjän kanssa
9		Esimiehen kanssa osaamiskartoitus + perehdytyksen suunnittelu			
10	TAUKO	TAUKO	TAUKO	TAUKO	TAUKO
	Itsenäinen perehtyminen 1 Työsuhde	Perehdytyksen läpikäynti ja tavoitteet yhdessä perehdyttäjän ja esimiehen kanssa	Tehtäväkohtainen työnopastus nimetyn perehdyttäjän kanssa	Tehtäväkohtainen työnopastus nimetyn perehdyttäjän kanssa	Tehtäväkohtainen työnopastus nimetyn perehdyttäjän kanssa
11		Itsenäinen perehtyminen 4 Työterveyshuolto työympäristönä			
	LOUNAS	LOUNAS	LOUNAS	LOUNAS	LOUNAS
12	Itsenäinen perehtyminen 2 Pihlajalinna yrityksenä	Tehtäväkohtainen työnopastus nimetyn perehdyttäjän kanssa	Tehtäväkohtainen työnopastus nimetyn perehdyttäjän kanssa	Itsenäinen perehtyminen 7 Turvallisuus	Tehtäväkohtainen työnopastus nimetyn perehdyttäjän kanssa
13	Yhteinen iltapäivä esimiehen kanssa				
14	Akatemia-aiheiden läpikäynti + muut perehdytyslistan mukaiset ensimmäisen päivän asiat			Itsenäinen perehtyminen 5 Työterveyshuolto työympäristönä	
15					
16					